

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Tsiviilõiguse õppetool

Kristiina Kask

**TÖÖANDJA ALGATUSEL TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TÖÖTAJA ISIKUST
TULENEVAL PÕHJUSEL:
ÜLESÜTLEMISE ALUSED JA PIIRANGUD**

Magistritöö

Juhendaja: *dr iur* Gaabriel Tavits

Tartu 2013

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TÖÖTAJAST TULENEVAL PÕHJUSEL TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE ALUSED.....	8
1.1. Mõjuv põhjus ülesütlemise alusena	8
1.2. Töötaja isikust tulenevad mõjuvad põhjused.....	11
1.2.1. Töötaja tervises seisundist tulenevad põhjused.....	13
1.2.2. Muud töötaja isikust tulenevad põhjused.....	15
1.3. Töötaja käitumisest tulenevad mõjuvad põhjused	17
1.4. Töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluste regulatsioon seaduses.....	20
2. ÜLESÜTLEMISE ISIKULISED PIIRANGUD.....	27
2.1. Eelisõigustatud isikud	27
2.2. Ülesütlemise keeld teatud isikust tulenevatel põhjustel	30
2.3. Võrdse kohtlemise põhimõte	33
3. ÜLESÜTLEMISE PROTSEDUURILISED PIIRANGUD	36
3.1. Ülesütlemisest etteteatamine	36
3.2. Vaba aja andmise kohustus.....	42
3.3. Hoiatus.....	44
3.4. Teise töö pakkumine	49
3.5. Ülesütlemisavaldus.....	51
3.6. Ülesütlemise hüvitis	55
KOKKUVÕTE.....	58
ОТКАЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НАЛИЧИИ ПРИЧИН, ОБУСЛОВЛЕННЫХ ЛИЧНОСТЬЮ РАБОТНИКА: ОСНОВАНИЯ ОТКАЗА ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА Резюме.....	66
KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU	72
Kasutatud kirjandus.....	72
Kasutatud normatiivmaterjalid	75
Kasutatud kohtupraktika	76

SISSEJUHATUS

Töölepingu lõpetamisel tööandja algatusel võib sageli, kuid mitte alati tekkida konflikt vastandlike huvide vahel – töötajate turvalisuse vajaduse, majandusüksuste paindlikkuse vajaduse ja nende tööhõive võimaluste vahel. Uutes Euroopa liikmesriikides on igapäevses kujundatud oma tööturu paindlikkuse ja turvalisuse mudel, olenevalt liikmesriigi olukorrast ja soovitatavatest tulemustest.¹

Euroopa sotsiaalharta (edaspidi nimetatud sotsiaalharta)² artikkel 24 näeb ette töötaja õiguse kaitse töösuhete lõpetamisel. Viidatud sätte kohaselt peab kõigile töötajatele olema tagatud õigus, mille kohaselt töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta, mis lähtub nende pädevusest või käitumisest või ettevõtte tegevusest tulenevatest vajadustest. Sarnane lähenemine on kirjas ka ILO konventsioonis nr 158³ artiklis 4.

Euroopa Liidus peetakse turvalise paindlikkuse all silmas integreeritud strateegiat turvalisuse ja paindlikkuse samaaegseks suurendamiseks tööturul. Selle kontseptsiooni rakendamise läbi püütakse tasakaalustada tööandjate soovi paindliku tööjõu järele töötajate turvalisusvajadusega ehk kindlustundega, et nad ei jää pikaks ajaks töötuks. Seega koosneb turvalise paindlikkuse idee kahest komponendist – turvalisusest ja paindlikkusest –, mis ei ole vastandlikud, vaid paljudes olukordades teineteist toetavad.⁴

Üks tähtsamaid valdkondi töösuhete regulatsioonis, mida turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamine puudutab, on töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel. Selles küsimuses peaksid tööõiguse normid olema paindlikud, võimaldades tööandjal operatiivselt töölepingut lõpetada, et reageerida kiiresti turul toimuvatele muudatustele. Samas on tegemist reeglitega, mis mõjutavad väga olulisel määral töötaja turvalisust: töölepingu lõppemine võib tähendada töötaja jaoks sissetuleku kaotamist pikaks ajaks. Seetõttu on just selles valdkonnas vaja leida paindlikkuse ja turvalisuse tasakaal.

¹ Termination of Employment Relationship. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission. April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?doc/d=4623&lang/d=en> (05.05.2013)

² Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

³ ILO Convention No 158. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml (05.05.2013)

⁴ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. Juridica IV 2012. Lk 296.

01.07.2009. a jõustus Eestis uus töölepingu seadus⁵ (edaspidi nimetatud TLS). Võrreldes varem kehtinud töölepingu seadusega⁶ (edaspidi nimetatud EVTLS) sätestab TLS töölepingu tööandjapoolse ülesütleamise kohta hulgaliselt muudatusi, milles turvalise paindlikkuse idee suuremal või vähemal määral väljendub. EVTLS § 86 loetles kümme põhjust, mille esinemisel võis tööandja töölepingu lõpetada ning mille kehtivuse eeldused olid eri paragrahvides lahti kirjutatud. Töölepingu lõpetamise aluste regulatsioon oli sedavõrd detailne, et tööandjatel oli raske aru saada, millist sätet tuli konkreetsel juhul kohaldada või kas töölepingu lõpetamine oli seadusega kooskõlas. TLS töölepingu ülesütleamise täpseid aluseid ette ei näe: vastavalt §-dele 88 ja 89 võib tööandja töölepingu üles öelda majanduslikel või töötajast tulenevatel olulistel põhjustel, mis välistavad töösuhte jätkumise. Seega, andes tööandjale suurema otsustusõiguse töölepingu ülesütleamise põhjuste määramisel, muudab TLS töösuhete reeglid tunduvalt paindlikumaks.⁷

TLS-i järgi on töölepingu ülesütleamise üldiseks eelduseks *mõjuv põhjus*. Mõjuva põhjuse esinemist töölepingu ülesütleamisel nõuavad rahvusvahelise tööõiguse standardid. ILO konventsiooni nr 158 artikli 4 kohaselt saab töötajaga töösuhte lõpetada vaid juhul, kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega, sarnase põhimõtte kehtestab ka sotsiaalharta.

Tulenevalt ülesütleamist tingivatest asjaoludest eristatakse kaheksa põhjuse kategooriaid, milleks on töötajaga seotud asjaolud ehk individuaalsed põhjused ja tööandja ettevõttega seotud asjaolud ehk majanduslikud põhjused. Nimetatud kategooriate eristamine on tingitud erinevate situatsioonide olemasolust, samuti kohaldatakse siin ka erinevaid ülesütleamisnorme.⁸

Käesolevas magistritöös käsitletakse tööandjapoolset töölepingu ülesütleamist töötajast tulenevatel põhjustel.

Töölepingu ülesütleamise aluseks töötajast tuleneval põhjusel on TLS § 88 lg 1, mis näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Seaduses ei ole

⁵ Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 15.

⁶ Eesti Vabariigi töölepingu seadus. Kehtis 01.07.1992. a - 01.07.2009. a. RT I 1992, 15, 241; RT I 2008, 59, 330.

⁷ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. (viide 4), lk 296.

⁸ I.-M.Orgo, M. Muda, G. Tavits, T.Treier. Tööõigus. Kirjastus JUURA. Tallinn 2005. Lk 295.

sätestatud konkreetseid töötajast tulenevaid töölepingu ülesütlemise aluseid. TLS § 88 lg 1 näeb vaid ette näidisloetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mis võivad olla aluseks töösuhete lõpetamisel.

Töötajast tulenevaid töölepingu ülesütlemise põhjuseid võib olla väga erinevaid. TLS § 88 lg-s 1 toodud näidisloetelus on nimetatud kaheksa näitlikku põhjust, sealhulgas töötaja tervises seisund, töötaja mittevastavus, töökohustuste rikkumine, joobeseisundis tööl viibimine, usalduse kaotus, kahju tekitamine ja saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine. Lisaks võib esineda ka TLS § 88 lg 1 loetelus nimetatuta töölepingu ülesütlemise põhjusi. Tulenevalt sellest, et seaduses ei loetleta kinnise loeteluna töötajast tulenevaid töölepingu ülesütlemise põhjuseid, ei käsitleta ka käesolevas magistritöös kõiki võimalikke põhjuseid eraldi. Töötajast tulenevad töölepingu ülesütlemise põhjused saab laiemalt liigitada töötaja isikust tulenevateks ehk mittesüülisteks põhjusteks ja töötaja käitumisest tulenevateks ehk süülisteks põhjusteks. Töös käsitletaksegi töötajast tulenevaid töölepingu ülesütlemise põhjuseid laiemalt. Kokkuvõtvalt käsitletakse tööandja algatusel töölepingu ülesütlemise põhjuseid, mis alluvad töötaja kontrollile (käitumisest tulenevad ehk süülised põhjused) ja neid, mis töötaja kontrollile ei allu (töötaja isikust tulenevad ehk mittesüülised põhjused). Magistritöös uuritakse töötaja isikust tulenevate töölepingu ülesütlemise aluste regulatsiooni ja ülesütlemise piiranguid.

Autori hinnangul on töösuhete lõpetamise teema aktuaalne igal ajal. Töölepingu tööandjapoolsel ülesütlemisel tekib konflikt tööandja ja töötaja huvide vahel. Ühelt poolt on tööandjal huvi töösuhete mingil põhjusel lõpetada, teiselt poolt on töötajal huvi tööd jätkata. Seetõttu põhjustab töölepingu tööandjapoolne ülesütlemine sageli vaidlusi, mis tuleb lahendada töövaidluskomisjonis või kohtus. Töölepingu ülesütlemise teemal on ilmunud ajakirjanduses hulgaliselt artikleid, millest võib järeldada, et teema on oluline ja päevakajaline. Teema aktuaalsust kinnitab ka see, et 2013. aastal on avaldatud ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel tehtud Töölepingu seaduse uuring⁹ (edaspidi nimetatud 2013. a Praxise töölepingu seaduse uuring) ja Töövaidluste analüüs¹⁰ (edaspidi nimetatud 2013. a RAKE Töövaidluste analüüs) TLS rakendumise mõjude kohta.

⁹ M. Masso, J. Järve, K. Nurmela, S. Anspal, M. L. Räis, K. Uudeküll, L. Osila. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Arvutivõrgus: http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (05.05.2013)

¹⁰ R. Haljasmäe, R. Hallemaa, K. Krillo, V.-P. Liin, G. Tavits, K. Espenberg. Töövaidluste analüüs. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus Rake, 2013. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaidlkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste_anal%C3%BC%C3%BCs_1%C3%B5ppraport.pdf (05.05.2013)

Magistritöö eesmärgiks on uurida, kas TLS sätestatud töötajast tulenevate töölepingu ülesütlemise aluste ja piirangute regulatsioon on põhjendatud ning kas on vajadus regulatsiooni muuta ning kui esineb selline vajadus, siis mida ja mis ulatuses seda teha tuleks.

Magistritöö hüpoteesiks on alljärgnevad väited:

- TLS § 88 lg-s 1 toodud loetelu näitlikest töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda, ei ole vajalik ega anna seaduse rakendamisele midagi juurde;
- TLS-is sätestatud töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise piirangud on vastavuses rahvusvahelise tööõiguse normidega ja on otstarbekad.

Magistritöö koostamisel on kasutatud süsteemset ja võrdlevat meetodit. Töös uuritakse peaaesjalikult töötajast tuleneva töölepingu ülesütlemise regulatsiooni Eestis, kõrvutades TLS-i regulatsiooni varem kehtinud EVTLS-i regulatsiooniga.

Eesti regulatsiooni võrreldakse Läti ja Leedu õigusega. Seni on tööõiguse reguleerimisel eeskujuks võetud arenenud Põhjamaa riigid ja Saksamaa. Töö autori hinnangul on põhjendatud vaadata Läti ja Leedu poole. Eesti, Läti ja Leedu puhul on tegemist Baltikumi riikidega, kellel on ühine minevik ja arengutee. Kõik nimetatud riigid on olnud okupeeritud ja kuulunud Nõukogude Liitu ning iseseisvudes astunud Euroopa Liidu liikmeks. Sarnase ajaloo tõttu on olnud sarnane ka tööõiguse areng. Nii Eestis, Lätis kui ka Leedus on kehtinud Nõukogude Liidu tööseadusandluse alustest mõjutanud töökoodeksid. Käesolevaks ajaks on riigid vastu võtnud enda tööseadused, mida on kaasajastatud ja reformitud. Läti tööseadus¹¹ (edaspidi nimetatud DL) võeti vastu 20. juunil 2001. a ja see jõustus 1. juunil 2002. a. Leedu töökoodeks¹² (edaspidi nimetatud DK) võeti vastu 4. juunil 2002. a ja see jõustus 1. jaanuar 2003. a. Sarnaselt Eestiga, on reformide käigus muudetud Läti ja Leedu tööõiguse regulatsiooni, sealhulgas tööandja algatusel töölepingu ülesütlemise regulatsiooni. Samas on kolme riigi tööõiguse regulatsioonid erinevad. Töös uuritakse, millised need erinevused on ja kas Eestil oleks selles valdkonnas midagi Läti ja Leedu õigusest üle võtta.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist ja alapeatükkidest.

¹¹ Darba Likums (eesti keeles - Läti tööseadus). *Latvijas Vēstnesis* No 105, 06.07.2001. a. Inglisekeelne tõlge – Labour Law. Arvutivõrgus: <http://www.pare.ee/et/seadusandlus> (05.05.2013)

¹² Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas (eesti keeles – Leedu töökoodeks). *Valstybės žinios* 2002, No 64–2569. Inglisekeelne tõlge – Labour Code. Arvutivõrgus: <http://www.pare.ee/et/seadusandlus> (05.05.2013)

Esimeses peatükis uuritakse töölepingu ülesütlemise aluseid töötajast tuleneval põhjusel. Esimene peatükk koosneb neljast alapeatükist. Esimeses alapeatükis käsitletakse mõjuvat põhjust ülesütlemise alusena, teises alapeatükis töötaja isikust tulenevaid mõjuvaid põhjuseid ja kolmandas alapeatükis töötaja käitumisest tulenevaid mõjuvaid põhjuseid, mis võivad olla aluseks töölepingu ülesütlemisel. Neljandas alapeatükis käsitletakse töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluste regulatsioon seaduses.

Teises peatükis analüüsitakse töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise isikulisi piiranguid. Teine peatükk koosneb kolmes alapeatükist. Esimeses alapeatükis käsitletakse ülesütlemisel eelisõigustatud isikuid, teises alapeatükis ülesütlemise keeldu teatud töötaja isikust tuleneval põhjusel ja kolmandas alapeatükis töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet.

Kolmas peatükk keskendub töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise protseduurilistele piirangutele. Kolmas peatükk koosneb kuuest alapeatükist. Esimeses alapeatükis käsitletakse ülesütlemisest etteteatamist, teises alapeatükis vaba aja andmise kohustust, kolmandas ülesütlemisele eelnevat hoiatust, neljandas teise töö pakkumise kohustust, viiendas ülesütlemisavaldust ja kuuendas alapeatükis ülesütlemise hüvitist.

Töö kirjutamisel on allikatena kasutatud rahvusvahelise, Euroopa Liidu ja Eesti tööõiguse alaseid õigusakte. Lisaks on kasutatud erinevat eesti- ja inglisekeelset tööõiguslast kirjandust, sealhulgas seaduse kommentaare, seletuskirju, õigusteadlaste artikleid, analüüse ning uurimustöid. Autor peab olulisteks allikateks Eestis 2013. aastal avaldatud ja Sotsiaalministeeriumi tellimusel tehtud Töölepingu seaduse uuringut (2013. a Praxise töölepingu seaduse uuring), milles käsitletakse muu hulgas töölepingute lõpetamise praktikat, ja Töövaidluste analüüsi (2013. a Rake töövaidluste analüüs), milles käsitletakse TLS rakendumise mõjusid ja töövaidluste praktikat, muu hulgas töölepingu ülesütlemisega seotud vaidluste praktikat.

Läti ja Leedu regulatsiooni uurimisel on kasutatud peamiselt nende riikide tööseadusi: Läti Vabariigi tööseadust (DL) ja Leedu Vabariigi töökoodeksi (DK), lisaks ka Euroopa Komisjoni poolt välja antud liikmesriikide riikide tööseaduste võrdlusi.

Töös on kasutatud ka tööõiguse alast kohtupraktikat. Eesti kohtupraktikast on valitud Riigikohtu, ringkonnakohtute ja ka maakohtute lahendid.

1. TÖÖTAJAST TULENEVAL PÕHJUSEL TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE ALUSED

1.1. *Mõjuv põhjus ülesütlemise alusena*

Töö (kui elatise teenimise vahend) on käesolevaks ajaks omandanud õiguse staatuse, mis on tagatud erinevate õigusaktidega. Rahvusvahelised inimõiguse standardid tunnustavad üldkontseptsiooni, millel põhineb isiku kaitse töölepingu ebaõiglase lõpetamise vastu. Sotsiaalharta artikkel 1 näeb ette isiku õiguse tööle, kohustades riiki edendama täieliku tööhõive suunitlusega tööhõivet, kaitsma töötajate õigust teenida endale elatist vabalt valitud kutsealal, looma või säilitama kõigile töötajatele tasuta tööhõiveteenused ning tagama või edendama kutsealast nõustamist, õpet ja rehabilitatsiooni. Käsitletav põhiõigus on rahvuslikul tasandil inkorporeeritud ka Eesti põhiseadusesse (§ 29).¹³

Töölepingu ülesütlemise normide iseloomust tulenevalt võib eristada ülesütlemise materiaalse ja menetlusõiguslikku aspekti. Menetlusõiguslike normidega sätestatakse pooltevahelised töölepingu lõppemise korraga seonduvad käitumisjuhised. Ülesütlemise materiaalõigusliku iseloomuga normid hõlmavad endas aga sisulisi ülesütlemisõiguse piiranguid. Viimane väljendub näiteks eelkõige tööõiguse üldtunnustatud põhimõttes, mille kohaselt ei saa tööandja töötaja töölepingut ebaõiglaselt üles öelda, vaid vallandamine peab olema objektiivselt põhjendatud. Põhjendatud töölepingu ülesütlemise immanentseks eelduseks on aga *olulise* või *mõjuva põhjuse* olemasolu töölepingu ülesütlemisel.¹⁴

Kui tööandja algatusel töölepingu ülesütlemine ei ole objektiivselt põhjendatav ehk see ei ole seotud olulise põhjuse kui töötaja isikust tulenevate asjaoludega on tegemist töösuhte ebaõiglase lõppemisega. Olulise põhjuse esinemist töölepingu ülesütlemisel nõuavad ka rahvusvahelise tööõiguse standardid. Eestile siduv Euroopa Sotsiaalharta artikkel 24 näeb ette töötaja õiguse kaitsele töösuhte lõpetamisel. Viidatud sätte kohaselt peab kõikidele töötajatele olema tagatud õigus, mille kohaselt töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta, mis lähtub nende pädevusest või käitumisest või ettevõtte tegevusest tulenevatest vajadustest. Sarnane lähenemine on kirjas ka ILO konventsioonis nr 158 töösuhte lõpetamise kohta artiklis 4.

¹³ Töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri. Arvutivõrgus:

<http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20120822110319>
(05.05.2013), lk 66.

¹⁴ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 65.

Olulise põhjuse seotust majanduslike või töötaja isikust tulenevate asjaoludega tunnistatakse samuti enamuse riikide tööõiguses.¹⁵ ILO ülevaate põhjal ei nõuta mõjuvat põhjust töölepingu ülesütlemisena vaid viies riigis: Austrias (välja arvatud koondamine) Gruusia, Jaapan, Ameerika Ühendriigid ja Sambia.¹⁶

Kooskõlas rahvusvahelise tööõiguse standarditega on ka Eesti õiguses tööandjal võimalik töötajaga töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes mõjuval põhjusel.

Lepingu ülesütlemise mõiste tuleneb võlaõigusseadusest (edaspidi VÕS)¹⁷. VÕS eristab kahte erinevat lepingu ülesütlemise viisi: korralist ja erakorralist ülesütlemist. Eristamise aluseks on võimalus lõpetada sõlmitud leping ühepoolset sisuliselt põhjuseeta (korraliselt) või üksnes mõjuva põhjuse olemasolul, mille esinemisel ei saa pidada otstarbekaks lepingu jätkamist (erakorraliselt). VÕS § 195 lg 1 näeb ette võimaluse leping korraliselt üles öelda. VÕS § 196 lg 1 näeb ette võimaluse lepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni.¹⁸

TLS kehtestab töölepingu ülesütlemisele erisätted. TLS-e erisätted kitsendavad VÕS-s ettenähtud ülesütlemise üldreeglite kohaldamist. TLS järgi ei või tööandja töölepingut korraliselt üles öelda (TLS § 85 lg 5). Tööandjal on õigus tööleping ühepoolset üles öelda üksnes erakorraliselt mõjuval põhjusel.

TLS § 88 lg 1 näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Seadus ei sätesta konkreetselt, millised on töölepingu ülesütlemist õigustavad töötajast tulenevad mõjuvad põhjused. TLS § 88 lg 1 sätestab näitliku loetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Näidisloetelu põhjal võib töötajast tulenevad töölepingu ülesütlemise

¹⁵ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), tl 67.

¹⁶ Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment. International Labour Organisation. Meeting dokument, march 2009. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_171404/lang--en/index.htm (05.05.2013), lk 11.

¹⁷ Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 6.

¹⁸ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2006. Lk 658.

alused liigitada töötaja isikust tulenevad ehk mittesüülised põhjused ja töötaja käitumisest tulenevad ehk süülised põhjused.

Kuna tegemist on näitliku loeteluga, siis võib tööandja töötajaga töölepingu üles öelda ka muudel, kui TLS § 88 lõikes 1 loetletud põhjustel. Oluline on seejuures, et täidetud on tingimus, mille kohaselt põhjused on sedavõrd mõjuvad, et mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist.¹⁹

Seega on TLS-i regulatsioon paindlik ning jätab tööandja otsustada, millist töötajast tulenevat põhjust lugeda nii mõjuvaks, et see õigustab töösuhte lõpetamist. Tööandja ei saa aga töölepingu ülesütlemisõigust kuritarvitada. Tööandjal tuleb töölepingu ülesütlemisel lähtuda hea usu põhimõttest ja mõistlikkuse põhimõttest. VÕS § 1 lg 1 alusel kohaldub muu hulgas ka töölepingule VÕS §§-des 6 ja 7 ettenähtud hea usu põhimõte ja mõistlikkuse põhimõte.

VÕS § 6 lg 1 kohaselt peavad võlasuhte pooled teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Sätte eesmärk on määratleda võlasuhte poolte vastastikuse käitumise õigus-eetiline standard. Üheks hea usu põhimõtte funktsiooniks on seadusest tulenevate õiguste teostamise piiramine. Õiguste kuritarvitamise instituudiga on hõlmatud niisugused juhused nagu erinevad halvas usus käitumise juhused, õiguste ebaaus teostamine, õiguskaitsevahendite ebaproportsionaalsus.²⁰ Töölepingu ülesütlemisel töötajast tuleneval põhjusel omab õiguste kuritarvitamise kontekstis tähendust eelkõige viimane juhus ehk õiguskaitsevahendite ebaproportsionaalsus. Väikese tähtsusega kohustuste rikkumine, ebaoluline puudus täitmises, ei või olla aluseks raskete õiguslike tagajärgedega õiguskaitsevahendite kohaldamisele. Tööandja ei või lähtudes hea usu põhimõttest töölepingut üles öelda töötaja poolse vähetähtsa rikkumise või muu töötajast tuleneva asjaolu tõttu.

VÕS § 7 lg 1 järgi loetakse võlasuhtes mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. VÕS § 7 lg 2 kohaselt arvestatakse mõistlikkuse hindamisel võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid.

Mõistlikkuse põhimõte on sarnaselt hea usu põhimõttega normatiivne põhimõte, mille sisu kujundatakse kohtupraktikas. Mõistlikkus kui objektiivne põhimõte eeldab samuti heas usus käitumist. Tulenevalt sätte sõnastusest peab aga mõistlikkuse põhimõttele vastav käitumine

¹⁹ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätteid. AS Äripäev, 2010. Lk 41.

²⁰ P. Varul jt. Võlaõigusseadus I (viide 18), lk 26.

olema mitte ainult heas usus käitumine, vaid ka selline, mida tavaliselt samas olukorras tegutsevatelt isikutelt eeldatakse.²¹

Samamoodi nagu Eestis on ka Läti ja Leedu õiguse kohaselt tööandja poolt töölepingu ülesütlemise üldiseks eelduseks mõjuv põhjus.

Leedu DK art 129 lg 2 kohaselt võib töölepingu üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mis on seotud töötaja kvalifikatsiooniga, kutseoskuste või töötaja käitumisega.

Läti DL art 101 lg 1 p-des 1-8 on sätestatud töötajast tulenevad põhjused, mille esinemisel on õigus tööandja tööleping üles öelda. Samas DL art 101 lg 5 kohaselt on tööandjal õigus tööleping üles öelda ka DL art 101 lg-s 1 nimetatud alusel, kui esineb hea põhjus. Erisusena tuleb sellisel juhul aga pöörduda töölepingu ülesütlemiseks kohtu poole. Kohus otsustab, kas tööandja poolt toodud põhjus on piisavalt hea, et õigustada lepingu ülesütlemist.²²

1.2. Töötaja isikust tulenevad mõjuvad põhjused

Töötaja isikust tulenev ülesütlemine on võimalik, kui ülesütlemise põhjus on niisugune, mida töötaja ei saa kontrollida (nt haigus või võimetus tööd teha). Isikuga seotud põhjuseid iseloomustab asjaolu, et töötaja tahab, aga ei saa teisiti käituda, samas kui töötaja käitumisest tingitud ülesütlemist iseloomustab asjaolu, et töötaja saab, aga ei taha teisiti, s.t lepinguga kooskõlas käituda.²³

Eesti õiguses on TLS § 88 lg 1 töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise mõjuvate põhjuste näitlikus loetelus nimetatud töötaja isikust tulenevate põhjustena olukorrad, kus:

- töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul (TLS § 88 lg 1 p 1) ja
- töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine) TLS § 88 lg 1 p 2.

²¹ P. Varul jt. Võlaõigusseadus I (viide 18), lk 33.

²² I. Tare. Labour Law of Latvia. 2010 Kluwer Law International BV. Lk 76.

²³ G. Tavits. Töösuhete lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel. Saksa tööseadused ja töökohtupraktika. – Juridica, 2002, nr I. Lk 43.

TLS loetelu on lahtine, seega võib töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks olla ka TLS § 88 lg 1 p-des 1 ja 2 nimetatud töötaja isikuga seotud põhjus. Oluline, et see põhjus oleks nii mõjuv, et mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist ning põhjus on töötaja isikus, muu hulgas isiku puuduvad võimed või isikuomadused.

Näiteks võib tekkida olukord, kus töötajale on määratud vabaduskaotuslik karistus, mistõttu ei saa ta enam oma tööülesandeid täita. Näitlikust loetelust ei leia me alust, mis lubaks sel põhjusel töölepingu erakorraliselt üles öelda.²⁴

Tartu Ringkonnakohus on leidnud lahendis nr 2-09-57833²⁵, et TLS § 88 lg 1 p-s 2 toodud töölepingu ülesütlemise alus, et töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, kohale sobimatus või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine), hõlmab töökohale seatud keeleoskuse puudumise pikema aja vältel.

Kuna seadus ei sätesta täpselt töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseid, tuleb igal juhul eraldi hinnata, kas ülesütlemise põhjus on nii mõjuv, et mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist.

Läti õiguses on seaduses ette nähtud kaks töötaja isikust tulenevat põhjust, mille esinemisel võib tööandja töölepingu üles öelda. Need põhjused on:

- töötajal puudus vastav ametialane pädevus lepinguliste tööülesannete täitmiseks;
- töötaja ei suuda täita lepingulisi tööülesandeid tema tervisliku seisundi tõttu ja mille kohta on antud sertifitseeritud arsti arvamus (DL art 101 lg 1 p-d 6, 7).

Tööandjal on õigus tööleping üles öelda ka DL art 101 lg 1 p-des 6 ja 7 nimetatud töötaja isikust tuleneval alusel, kui esineb hea põhjus. Sellisel põhjusel töölepingu ülesütlemiseks tuleb tööandjal aga pöörduda kohtu poole (DL art 101 lg 5). Kohus otsustab, kas tööandja poolt toodud põhjus on piisavalt hea töölepingu ülesütlemiseks.

Tööandjal on lubatud tööleping üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel (DL art 101 lg 1 p 6,7 alusel), kui töötaja nõusolekul ei ole võimalik talle pakkuda teist tööd.²⁶

Leedu õiguses ei ole sarnaselt Eesti õigusega seaduses nimetatud konkreetseid põhjuseid, mil tööandja võib töötaja isikust tuleneval põhjusel töölepingu üles öelda. Erinevalt ei ole aga nimetatud ka näitlikke põhjuseid. DK art 129 lg 2 kohaselt võib töölepingu ülesütlemise

²⁴ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 40.

²⁵ Tartu RnKo nr 2-09-57833 (J. Kukava hagi SA Ida-Viru Keskaigla vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes ja saamata jäänud töötasu nõudes). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

²⁶ L. Carlsson. Newly introduced grounds for the unilateral termination of employment contract. Baltic Labour Law Project. Case 109, Latvia 2003. Lk 5.

aluseks olla mõjuv põhjus, mis on seotud töötaja kvalifikatsiooni, kutseoskuste või töötaja käitumisega.²⁷

1.2.1. Töötaja tervises seisundi tulenevad põhjused

Töölepingu ülesütlemine töötaja tervises seisundi tõttu on töötaja isikuga seotud töölepingu ülesütlemise põhjus, mis tuleneb tervisest tingitud sobimatuses tehtavaks tööks. Muutused tervises seisundis seonduvad erinevate tervist mõjutavate teguritega, mis võivad põhjustada töötaja haiguse või vigastuse, millega võib kaasneda töövõimetus. Töötaja tervise halvenemine ei ole üldjuhul töölepingu ülesütlemist õigustavaks asjaoluks. Töötaja haigestumisel ei ole tööandjal õigus öelda üles töölepingut, vaid töötajale tuleb tagada töökoht kogu haiguse ajaks. Haigus või vigastus võib kujuneda pikaajaliseks, samuti võib sellega kaasneda töövõime vähenemine, mille tagajärjel ei pruugi töötaja enam tulla toime töökohustuste nõuetekohase täitmisega. Olukorras, kus tervise halvenemine takistab oluliselt töö tegemist või välistab selle ning töötaja tööjõudu ei ole ettevõttel võimalik tõhusalt rakendada, peab tööandjale jääma õigus töösuhe üles öelda.²⁸

Haigusest tingitud ülesütlemine eeldab põhjendatud prognoosi tulevikuks. Haigusest tingitud ülesütlemine ei ole sanktsioon vale käitumise eest minevikus; selle eesmärgiks on vältida täitmata töökohta olemasolu. Haigusest tingitud ülesütlemine eeldab seetõttu põhjendatud prognoosi, et töötaja puudub töölt haiguse tõttu ka edaspidi sedavõrd ulatuslikult, et see võiks viia tuntava ja reaalse majandusliku kahjuni. Puudumise negatiivse prognoosiga on tegemist siis, kui ülesütlemise teate saabumise ajal saab objektiivsete asjaolude baasil arvestada sellega, et haigusest tingituna puudub töötaja ka tulevikus oma töökohalt kestvalt.²⁹

Seaduses ei ole ette nähtud, kui pikk peab olema periood, kui töötaja ei ole tervises seisundi tõttu tööülesannete täitmisega toime tulnud ning mis ei võimalda töösuhet jätkata.

Kui varem kehtinud EVTLS-e järgi oli kõigile üheselt selge, et tööandjal on õigus tööleping lõpetada, kui töötaja on haiguslehel olnud 4 kuud järjest või 5 kuud kalendriaasta jooksul, siis

²⁷ I. Nekrošius. Termination of Employment Relationship in Lithuania. Arvutivõrgus kättesaadav: www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4631...en (05.05.2013), lk 27.

²⁸ T. Treier. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervises seisundi tõttu. –Juridica 2006 nr 2. Lk 104.

²⁹ G. Tavits. Töösuhete lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel (viide 23), lk 43.

kehtiva TLS järgi tekitab töölepingu ülesütlemine sellel alusel küsimusi nii töötajates ja tööandjates.³⁰

TLS § 88 lg 1 p 1 2. lause kohaselt eeldatakse töövõime vähenemist tervises seisundi tõttu, kui töötaja tervises seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul. Nimetatud sättest võib järeldada, et antud põhjus tuleks lugeda mõjuvaks, kui töötaja pole saanud tervise tõttu täita tööülesandeid neli kuud järjest, kuna seadusandja pole määranud perioodi, mille kestel nelja kuud arvestada. Samal ajal, kui töötaja on olnud töövõimetuslehel ühe-kahenädalaste vahedega kokku neli kuud, tuleks mõistlikult lugeda ka selline olukord mõjuvaks põhjuseks töölepingu ülesütlemiseks. Kuna sättes on nelja kuud nimetatud eelduslikult, siis teatud juhtudel mingite tööde puhul võib see aeg olla ka lühem. Kõik sõltub konkreetsetest asjaoludest ja tööandja peab mõistlikult hindama iga üksikjuhtumit eraldi.³¹

Läti ja Leedu õiguses on tööandjal vajalik enne töölepingu ülesütlemist töötaja tervises seisundi tõttu, nõuda arsti arvamust või pädeva asutuse otsust.

Lätis DL art 101 lg 1 p 7 kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda, kui töötaja ei suuda täita lepingulisi tööülesandeid tema tervisliku seisundi tõttu ja mille kohta on antud sertifitseeritud arsti arvamus.

Leedu õiguse kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda alles pärast seda, kui töötaja alaline töövõimetus on kindlaks tehtud pädeva asutuse poolt.³²

Eesti TLS ei ole ette nähtud nõuet, et tööandjal peab töötaja tervises seisundi tõttu töölepingu ülesütlemisel olema arsti või muu asutuse tõend selle kohta, et töötaja on võimetu tervises seisundist tulenevalt tööülesandeid täitma. Vaidluse korral peab aga tööandja tõendama, et töötaja ei vasta tervises seisundi tõttu tehtavale tööle. Seega võib nimetatud asjaolude tõendamiseks olla vajalik arsti- või muu pädeva asutuse tõend.

³⁰ M. Žmenja. Töölepingu lõpetamine tervises seisundile mittevastavuse tõttu. Arvutivõrgus: <http://teinevoimalus.ee/et/paevateemad/juriidika/toeoeoigus/125-toeoelepingu-loeptamine-tervises seisundile-mittevastavuse-tottu> (05.05.2013)

³¹ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 46.

³² B. Kresal. Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Slovakia and Slovenia. European Commission 2007. Lk 81.

1.2.2. Muud töötaja isikust tulenevad põhjused

Lisaks töötaja tervises seisundist tulenevale mõjuvale põhjusele, on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda ka muul töötajast tuleneval mittesüülisel mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

TLS § 88 lg 1 p 2 kohaselt võib selliseks põhjuseks olla olukord, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine).

Tööandjal on õigus tööleping lõpetada, kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega ebapiisava kvalifikatsiooni tõttu. Millised asjaolud näitavad, et töötaja võimed, teadmised, oskused ja vilumused ei vasta tehtavale tööle, on tööandja määrata. Vaidluse korral peab tööandja tõendama üksnes neid asjaolusid, mille tõttu töötaja ei vasta tehtavale tööle.³³

Riigikohus on otsuses nr 3-2-1-86-96³⁴ asunud seisukohale, et tööandjal on õigus hinnata töötaja kutseoskuse vastavust ametikohale või tehtavale tööle. Millised asjaolud näitavad, et töötaja võimed, teadmised, oskused ja vilumused ei vasta tehtavale tööle, on tööandja määrata. Seadusest ei tulene, et tööandja peaks fikseerima töötaja iga konkreetse tööle mittevastavuse juhtumi ning seda fakti kinnitavad tõendid. Seega peab tööandja vaidluse korral tõendama üksnes nende asjaolude esinemist, milliste tõttu ei vasta töötaja tehtavale tööle. Ainult töötaja tervise vastavus tehtavale tööle määratakse kindlaks arsti otsusega. Nimetatud kaasuses lõpetas tööandja töötajaga töölepingu EVTLS § 86 p 4 alusel töötaja mittevastavuse tõttu. Ringkonnakohus tunnistas töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks, kuna leidis, et tööandja ei ole esitanud kaalukaid põhjendusi hageja kutseoskuste tõttu tööle mittevastavuse kohta. Töötaja tervise vastavus tehtavale tööle määratakse kindlaks arsti otsusega. Selline arsti otsus hageja mittevastavuse kohta asjas puudub. Riigikohus leidis, et ringkonnakohtu seisukoht, et TLS § 86 p 4 alusel saab töölepingu lõpetada üksnes tööoskuse

³³ H. Siigur. Töölepingu seadus. Ilo kirjastus, 2009. Lk 153.

³⁴ RKTko nr 3-2-1-86-96 (A. Aberuti hagi RAS-i Termak vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ja hüvitise nõudes).

puudumist tõendavatele konkreetsetele faktidele tuginedes, ei ole õige. Tööandjal on õigus hinnata töötaja kutseoskuse vastavust ametikohale või tehtavale tööle.

Seadusandja ei ole määratlenud, millist perioodi lugeda pikaks ajaks. Igal juhul TLS § 88 lg 1 p-s 2 toodud mõiste *pikka aega* tähendab, et üksik puudujääk töös või ajutine kohanematus ei saa olla töölepingu ülesütlemise aluseks.³⁵

Läti õiguses võib tööandja töölepingu üles öelda, kui töötajal puudus vastav ametialane pädevus lepinguliste tööülesannete täitmiseks (DL art 101 lg 1 p 6). Kuna, tööandja on see, kes peab tõendama vallandamise aluse esinemist, mis ei ole just kerge ülesanne, seetõttu ei ole väga tavaline, et tööandjad kasutaksid seda põhjust vallandamise alusena.³⁶

Leedu regulatsiooni puhul on huvitav see, et DK võimaldab tööandjal lõpetada tööleping töötajaga, kellel on vähemalt viie aasta pärast õigus saada täisvanaduspensionile, kui töölepingu jätkamine oleks tööandja huvidega oluliselt vastuolus (DK art 129 lg 4). Kollektiivlepinguga on võimalik kokku leppida, et vastav aeg on kolm aastat või vähem enne vanaduspensionile jäämist. Erinevalt eeltoodust ei võimalda Eesti TLS ja Läti DL töötajaga töölepingut tema vanuse või pensioniikka jõudmise tõttu üles öelda.

Leedus on sotsiaalpartnerid teinud ettepaneku muuta art 129 lg-t 4 selliselt, et tööandja võib lõpetada töölepingu ainult juhul, kui töötaja on omandanud õiguse saada täielikku vanaduspensionile.³⁷

Euroopa Liidu riikides, kus tööjõudu üha enam napib ning hilisemat pensionile jäämist püütakse järjest enam rakendada ei ole reeglina töötaja vanuse ülemmäär töölepingu lõpetamise põhjusena sätestatud. Teada on ainult kaks riiki, kus sätestatud töösuhte lõpetamine vanuse ülempiiriga. Need on Leedu ja Bosnia Hertsegoviina. Euroopa Liidus räägitakse üha enam vanemaealiste tööhõive suurendamisest ja kaitsest (age-related employment protection). Mitmed riigid on vastu võtnud regulatsioone, mis soodustavad vanemaealiste töövõimet.³⁸

³⁵ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 47.

³⁶ B. Kresal (viide 32), lk 81.

³⁷ G. Boguslavas, I. Blaziene. Amendments of the Lithuanian Labour Code Designed to Increase Labour Market Flexibility and to Foster Social Dialogue. EEO Ad hoc request, August 2009. Lk 12.

³⁸ Vanusepiiri alammäär töölepingu lõpetamise alusena. Riigikogu Kantselei Majandus- ja sotsiaalinfo osakond. Lühiauring 2005. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee> (05.05.2013)

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee on märkinud, et kõik liikmesriigid peaksid võtma asjakohaseid meetmeid, et tagada kaitse kõikide töötajate vallandamise vastu töötaja vanuse tõttu.³⁹

1.3. Töötaja käitumisest tulenevad mõjuvad põhjused

Töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise juures tulevad eelkõige vaatluse alla olukorrad, mis seisnevad töötajapoolsete töölepinguliste kohustuste rikkumises. Seejuures ei ole oluline, kas rikutakse põhi- või kõrvalkohustusi. Nii saab töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise aluseks olla näiteks töö tegemisest põhjendamatult keeldumine, omavoliline puhkusele minek, sagedane tööle hilinemine, ärisaladuse avaldamine, tööandja ja kaastöötajate solvamine. Käitumisest tingitud ülesütlemine on ainult siis õigustatud, kui on tegemist töötaja poolt juhitava ebaadekvaatse käitumisega. Kui tegemist on niisuguse käitumisega, mis ei pruugi olla töötaja poolt juhitud ega kontrollitav, siis on tegemist töötaja isikust tingitud ülesütlemise alusega.⁴⁰

Töölepingu lõpetamine töötaja käitumise tõttu tuleb kohaldamisele siis, kui esineb korduv lepingukohustuste rikkumine või lepingu rikkumine on sedavõrd raske, et niisugune käitumine ei võimalda enam normaalset koostöö jätkamist. Lepinguvastase käitumise jätkumist saab eeldada siis, kui pärast hoiatuse tegemist paneb töötaja toime samasuguse või sarnase teo.⁴¹

TLS § 88 lg 1 p-des 3-8 on loetletud näitlikud alused tööandjapoolseks töölepingu ülesütlemiseks töötajast tuleneval mõjuval põhjusel töötajapoolse käitumise tõttu, mil mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist. Nimetatud on järgmised näitlikud alused: töötajapoolne töökohustuste rikkumine, joobeseisundis tööl viibimine, tööandja usalduse kaotus, kolmandate isikute usalduse kaotamine tööandja vastu, süüliselt kahju tekitamine tööandja varale, saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu rikkumine.

Kõik nimetatud näitlikud alused eeldavad töötajapoolset seaduses ettenähtud või töölepinguga kokkulepitut töökohustuse olulist rikkumist.

³⁹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf (05.05.2013), lk 152.

⁴⁰ G. Tavits. Töösuhte lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel (viide 23), lk 45.

⁴¹ G. Tavits. Töösuhte lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel (viide 23), lk 45.

Arvestades, et tegemist on lahtise loeteluga, võib tööandja töölepingu üles öelda ka muul töötaja käitumisest tuleneval põhjusel, mil mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist.

VÕS § 1 lg-st 1 tulenevalt kohaldub sama seaduse üldosa töölepingule. Kohustuse rikkumiseks on VÕS § 100 järgi võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine. Näiteks töö mittetegemine või tööandja korralduste mittetäitmine. Likvideerimaks kohustuse rikkumise negatiivseid tagajärgi või takistamaks nende saabumist, on võlausaldajal võimalik võlgniku suhtes kasutada õiguskaitsevahendeid. Õiguskaitsevahenditeks on VÕS § 101 lg 1 järgi on muu hulgas kohustuse täitmise nõudmine ja lepingu ülesütlemine.

Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi (TLS § 72). Süülise vastutuse mõiste tuleneb VÕS §-st 104, mille alusel vastutab isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Sellest tulenevalt vastutab töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest vaid juhul, kui ta on kohustust rikkunud hooletusest, raskest hooletusest või tahtlusest (nn süü vormid VÕS § 104 lg 2). Hooletuse olemasolu kontrollimisel võetakse TLS § 72 lause 2 kohaselt aluseks sama seaduse §-s 16 sätestatud töötaja hoolsuse määr, mille täitmise hindamisel arvestatakse muuhulgas töösuhte iseloomu, töötaja väljaõpet ja teadmisi ning tööandja teadmisi töötaja võimete ja omaduste kohta.⁴²

Seega ei saa tööandja, ilma töötaja süüd tuvastamata, lõpetada töötajaga töölepingut tema käitumisest tuleneval põhjusel (TLS § 88 lg 1 p-des 3-8 nimetatud alused).

Töölepingu lõpetamine töötaja käitumise tõttu tuleb kohaldamisele siis, kui esineb korduv lepingukohustuste rikkumine või lepingu rikkumine on sedavõrd raske, et niisugune käitumine ei võimalda enam normaalset koostöö jätkamist. Lepinguvastase käitumise jätkumist saab eeldada siis, kui pärast hoiatuse tegemist paneb töötaja toime samasuguse või sarnase teo.⁴³ Eesti õiguses on ette nähtud, et tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise

⁴²TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 70.

⁴³ G. Tavits. Töösuhte lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel (viide 23), lk 45.

raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata (TLS § 88 lg 3).

Kuni 01.07.2009. a kehtinud EVTLS sätestas töölepingu lõpetamise (vallandamise) karistusena. TLS § 86 punktid 6–8 ja punkt 12 nägid ette töötaja vallandamise töötaja poolt töökohustuste rikkumise, töötaja suhtes usalduse kaotamise, tööandja vääritu või korruptiivse teo tõttu. Vallandamise aluseks neil juhtudel oli töötaja süüline tegu (tegevusetus). Üldjuhul oli välistatud töötaja vallandamine esmakordse või vähetähtsa õigusrikkumise eest.⁴⁴

Pärast 1.07.2009. a ei saa tööandjad enam töötajaid töökohustuste rikkumise tõttu distsiplinaarkorras karistada. Nimetatud asjaolu ei tähenda aga seda, et nüüdsest võivad töötajad takistamatult töökohustusi rikkuda. Töölepinguseadus paneb mõlemale lepingupoolele kohustuse käituda teineteise suhtes lojaalselt ning järgida töölepinguga sätestatud. Samamoodi on mõlemal poolel õigus leping üles öelda, kui üks pooltest võetud kohustusi ei täida.⁴⁵

Läti õiguses on sätestatud konkreetsed töötaja käitumisest tulenevad mõjuvad põhjused, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Sellised põhjused on alljärgnevad:

- töötaja on pannud toime ebaseadusliku teo, millega on kaotanud tööandja usalduse;
- töötaja on tööülesandeid täites toiminud vastuolus moraalsete põhimõtetega ning sellise tegevuse tagajärjel ei saa eeldada töösuhte jätkumist;
- töötaja on tööülesandeid täites alkoholihoobes või tarvitanud narkootilisi või toksilisi aineid;
- töötaja on rängalt rikkunud töökaitse eeskirju ja sellega on põhjustatud oht teiste isikute turvalisusele ja tervisele (DL art 101 lg 1 p 1, 2, 3, 4, 5).

Praktikas lõpetatakse tööleping töötaja süülisel põhjusel enamasti kahel esimesel põhjusel.⁴⁶

Nimetatud põhjused on sarnased kuni 01.07.2009. a Eestis kehtinud EVTLS-e §-s 86 ette nähtud töötaja käitumisest tulenevatele töölepingu lõpetamise alustele (töötajapoolne töökohustuste rikkumine, töötaja suhtes usalduse kaotamine ja töötaja vääritu tegu).

⁴⁴ H. Siigur. Eesti tööseaduste täiustamisest. - Juridica 2007 nr 2. Lk 89.

⁴⁵ E. Ustel-Hallimäe. Töövaidluskomisjonis: Kui töötaja rikub töödistsipliini. Meie Maa, oktoober 2010. Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/index.php?page=351&action=article&article_id=1749 (05.05.2013)

⁴⁶ M. Vainovskis, M. Logins. Termination of Employment Relations: Legal Situation in Latvia. Riga, 2006. Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630. Lk 39.

Leedu õiguses on sarnaselt Eestis varem kehtinud EVTLS regulatsiooniga sätestatud distsiplinaarkaristused töökohustuste rikkumise puhuks. Kõige rangema distsiplinaarkaristusena on ette nähtud töölepingu ülesütlemine. Tööandja võib töölepingu üles öelda, kui töötaja täidab tööülesandeid lohakalt või paneb toime rikkumise tööülesannete täitmisel ning teda on distsiplinaarkorras karistatud viimase 12 kuu jooksul (DK art 136 lg 3 p 1) või paneb toime ühekordse jämeda töökohustuste rikkumise (DK art 136 lg 3 p 2). Töötaja rikkumise põhjusel töölepingu ülesütlemisel tuleb järgida distsiplinaarkaristuse kohaldamise korda.

Sarnaselt Eesti TLS-ile, ei näe Leedu DK ette konkreetseid töötaja käitumisest tulenevaid põhjuseid, mil tööandjal on õigus tööleping üles öelda.

DK art 136 sätestab juhud, mil tööandjal on õigus tööleping ühepoolset üles öelda ilma ette teatamata. Selliseks ülesütlemise aluseks võivad olla jämedad töökohustuste rikkumised, mis on sätestatud DK art 235 lg-s 2. DL art 235 lg 2 kohaselt loetakse jämedaks töökohustuste rikkumiseks töötaja osalemist tegevustes, mis ei ole vastavalt seaduse sätetele, muudele õigusaktidele, tööreeglitele, kollektiivlepingule või töölepingule kooskõlas tööülesannetega (art 235 lg 2 p 3), töötaja positsiooni ärakasutamine endale või kolmandatele isikutele ebaseadusliku tulu teenimise eesmärgil või muudel eesmärkidel, omavoliline käitumine või bürokraatia (art 235 lg 2 p 4), naiste ja meeste võrdsete õiguste rikkumine või kaastöötajate, alluvate või klientide seksuaalne ahistamine (art 235 lg 2 p 5), informatsiooni andmisest keeldumine, kui selleks kohustavad seadused, muud õigusaktid või tööreeglid, või nimetatud juhtudel teadlikult valeinformatsiooni esitamine (art 235 lg 2 p 6) ning meditsiinilisest kontrollist keeldumine, kui sellised kontrollid on kohustuslikud (art 235 lg 2 p 10). DK art 235 lg 2 p 11, kohaselt võib jämedaks töökohustuste rikkumiseks, mille tõttu tööandjal tekib õigus öelda tööleping üles töötaja käitumisest tingitud põhjustel, olla ka muud teod, mis rikuvad jämedalt töökorda.

1.4. Töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluste regulatsioon seaduses

Eestis on töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1, mis näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

TLS ei sätesta konkreetselt töötajast tulenevaid mõjuvaid põhjuseid, mille alusel on tööandjal õigus tööleping ühepoolsetl üles öelda. TLS § 88 lg-s 1 on nimetatud näitlikud töötajast tulenevad mõjuvad põhjused, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Näidisloetelu põhjal võib jaotada põhjused töötaja isikust tulenevateks ehk mittesüülisteks mõjuvateks põhjusteks ja töötaja käitumisest tulenevateks ehk süülisteks põhjusteks. Lähtudes eelöeldust ei näe eelnõu ette töölepingu ülesütlemise juhtumeid kinnise loeteluna.

Võrreldes varem kehtinud EVTLS-iga on TLS oluliselt paindlikum. EVTLS § 86 nägi ette konkreetsed alused tööandjapoolseks töölepingu lõpetamiseks. Erinevalt TLS-ist oli ühte sättesse koondatud nii töötajast tulenevad kui ka majanduslikud alused.

TLS eelnõu seletuskirjas on seadusandja seletanud, et kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldavad generaalklauslid üldistele väärtustele tuginevate otsustuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingute osapoolte vastutust ja kohtute rolli, sest paljud töösuhte lõpetamist puudutavad põhimõttelised küsimused lahendatakse praktikaga.⁴⁷

Läti näeb DL art 101 lg 1 ette põhjused, mille esinemisel on tööandjal õigus öelda tööleping ühepoolsetl üles. Nimetatud artiklis on sätestatud nii töötajast, töötaja võimetest kui ka tööandja majanduslikest, organisatsioonilisest ja tehnoloogilistest meetmetest tulenevad põhjused. DL artikli 101 lg 1 punktides 1-7 on ette nähtud põhjused, mil tööandja võib töölepingu töötajast tuleneval põhjusel üles öelda. Nimetatud põhjuste loetelu on sarnane TLS § 88 lg 1 näidisloetelus toodud põhjustele, sh töövõime vähenemisest tingitud põhjused ja töökohustuste rikkumisest tingitud põhjused. Erinevalt TLS-st on aga DL art 101 lg-s 1 toodud põhjuste loetelu kinnine ehk tööandjal on õigus tööandjaga tööleping erakorraliselt üles öelda vaid artiklis nimetatud põhjuste esinemisel ehk tööandjal on õigus töötajaga tööleping erakorraliselt üles öelda vaid eelpool nimetatud artiklis toodud põhjuste esinemisel. Eraldi on ette nähtud, et tööandjal õigus leping ühepoolsetl üles öelda ka artiklis nimetamata alusel, kui esineb nn *hea põhjus* (DL art 101 lg 5). Kui esineb DL artiklis 101 lg-s 1 sätestamata põhjus, mis ei võimalda töösuhet moraalsel või õiguslikul kaalutlusel jätkata, siis on tööandjal õigus tööleping üles öelda, kuid selleks tuleb pöörduda vastava nõudega kohtu poole. Küsimus, kas on tegemist hea põhjusega, lahendatakse kohtu diskretsiooni alusel.⁴⁸

⁴⁷ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), tl 70.

⁴⁸ L. Carlsson (viide 26), lk 5.

Töölepingu lõpetamine kohtu kaudu DL art 101 lg-s 1 sätestamata alusel ei ole praktikas levinud. Teada on vaid üksikud juhtumid. Näiteks esitas tööandja kohtule hagi töölepingu lõpetamiseks põhjusel, et töötajaga on võimatu töölepingut jätkata, kuna töötaja peksis oma kolleegi töövälisel ajal. Sellist töölepingu lõpetamise alust ei ole sätestatud DL § 101 lg-s 1. Tööandja leidis, et töötaja tegevus oli oluline põhjus taotlemaks töölepingu lõpetamist kohtus.⁴⁹

Leedus näeb DK art 129 lg 2 ette, et tööandjal on õigus tähtajatu tööleping ühepoolselt üles öelda mõjuval põhjusel, sellest kirjalikult ette teatades. DK art 129 lg 2 näeb ette, et mõjuvaks põhjuseks loetakse asjaolud, mis on seotud töötaja kvalifikatsiooni, kutseoskuste või töötaja käitumisega. Samuti loetakse mõjuvaks tööandja majandusest-, tehnoloogiast või töökoha ümberkorraldamisest tulenevad põhjused. Sarnaselt Läti õigusele, on ühte sättesse koondatud nii töötajast tulenevad kui ka majanduslikud töölepingu ülesütlemise põhjused. Erinevalt Läti regulatsioonist, ei ole seaduses aga välja toodud konkreetseid põhjuseid.

DK art 136 sätestab vaid konkreetsed juhud, mil tööandjal on õigus tööleping ühepoolselt üles öelda ilma ette teatamata. Selliseks ülesütlemise aluseks võivad olla jämedad töökohustuste rikkumised, mis on sätestatud DK art 235 lg-s 2. DK art 235 lg 2 punktides 1-10 on ära toodud loetelu juhtudest, mida saab lugeda jämedaks töökohustuste rikkumiseks ning mille esinemisel tekib tööandjal õigus öelda tööleping üles. DK art 235 lg 2 p 11 kohaselt võivad sellisteks põhjusteks olla ka muud teod, mis rikuvad jämedalt töökorda.

Autor on seisukohal, et Leedu õigusest võiks üle võtta selle, et seaduses ei ole sätestatud töötajast tulenevate töölepingu ülesütlemise mõjuvate põhjuste näidisloetelu.

Tulenevalt TLS § 88 lg-s 1 toodud töölepingu ülesütlemise mõjuvate põhjuste näidisloetelust, on seaduse rakendamisel tekkinud ekslik arusaam nagu töötajast tuleneval põhjusel töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks võivadki olla vaid näitlikus loetelus toodud põhjused. Tegelikult just TLS § 88 lg 1 annab tööandjale võimaluse määratleda sõltuvalt asjaoludest mõjuv põhjus, mis võib olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele.⁵⁰

TLS § 88 lg 1 sõnastusest ja TLS eelnõu seletuskirjas⁵¹ antud seadusandja seletustest võib järeldada, et normi eesmärgist lähtudes on tööandja algatusel, ükskõik millisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, töölepingu ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1. Töölepingu

⁴⁹ M. Vainovskis, M. Logins (viide 46), lk 12.

⁵⁰ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. AS Äripäev, 2009. Lk 42.

⁵¹ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), tl 69.

ülesütlemisel ei pea tööandja viitama TLS § 88 lg 1 alapunktile ehk toodud näitlikule põhjusele.

2013. a Rake töövaidluste analüüsi põhjal on tööandjad töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemisel märkinud ülesütlemise aluse TLS § 88 lg-s 1 toodud näitlike ülesütlemise põhjuste punkti täpsusega. Analüüsi kohaselt ei ole ka töövaidluskomisjonide praktika ühtne selles, kas ülesütlemisavalduses piisab üksnes TLS § 88 lg 1 äramärkimisest või tuleb viidata ka TLS § 88 lg 1 konkreetsele punktile. Töövaidluskomisjonid on praktikas kohaldanud konkreetset TLS § 88 lg-s 1 sisalduvat punkti, mis on tingitud asjaolust, et tööandjapoolne ülesütlemisavaldus sisaldab endas viidet konkreetsele TLS § 88 lg 1 punktile või konkreetsetele punktidele. Ainult ühel juhul on analüüsitud töövaidluskomisjoni otsuses öeldud, et tegemist on üksnes näidisloeteluga ning selle järgimine ei ole ilmtingimata vajalik.⁵²

Eeltoodu põhjal võib järeldada, et TLS § 88 lg 1 kohaldamine praktikas ei ole kooskõlas seadusandja eesmärgiga kehtestada kõrgema üldistusega ja paindlik töölepingu ülesütlemise regulatsioon, lähtudes põhimõttest, et seadusega ei sätestata kinnist loetelu ülesütlemise põhjustest.

Autori hinnangul on TLS § 88 lg 1 ekslik kasutamine praktikas tingitud sellest, et varem kehtinud EVTLS sätestas töölepingu ülesütlemise alused väga konkreetsetl. Tööandjal oli õigus tööleping lõpetada vaid seaduses ettenähtud põhjusel. Selline range regulatsioon on juurdunud. Kuna TLS § 88 lg-s 1 sätestatud näidisloetelu töölepingu ülesütlemise põhjustest on sarnane EVTLS-es toodud töötajast tulenevatele töölepingu alustele, siis arvataksegi ekslikult, et tööleping on võimalik üles öelda vaid nimetatud põhjustel

Autor leiab, et arvestades töölepingute ülesütlemise praktikat, on TLS § 88 lg-s 1 toodud näidisloetelu töölepingu ülesütlemise mõjuvatest põhjustest eksitav. Näidisloetelu oli põhjendatud üleminekuajal EVTLS-e rangelt regulatsioonilt TLS-e paindlikule regulatsioonile. Liiga järsk üleminek oleks tekitanud tööandjates segadust. Käesoleval ajal, kui TLS on kehtinud juba peaaegu 4 aastat, ei ole näidisloetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest vajalik ega anna midagi juurde. Autori hinnangul piisaks tööandja algatusel töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise alusena TLS § 88 lg 1 preambulast. Sellisel juhul oleks tööandjale selge, et töölepingu ülesütlemisel töötajast

⁵² R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 21.

tuleneval mõjuval põhjusel on töölepingu ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1. Tööandja peab kaaluma igal konkreetsel juhul, kas töötajast tulenev ülesütlemise põhjus on piisavalt mõjuv ning kas selle esinemisel ei saa eeldada töösuhte jätkamist. Kui töötajast tulenev põhjus ei ole nii oluline ja mõjuv või saab selle mõju kõrvaldada mõnda muud meetet kasutades, siis ei ole tegemist töölepingu erakorralise ülesütlemise juhtumiga ning tööandjal puudub alus sel põhjusel tööleping üles öelda.

Auto leiab, et lisaks näidisloetelu kaotamisele seadusest, aitaks TLS § 88 lg 1 eesmärgipärasele kasutamisele kaasa tööandjate teadlikkuse tõstmine.

2013. a Praxise Töölepingu seaduse uuringust⁵³ selgus, et 8 % kuni 14 % ettevõtetest ja asutustest hindas oma üldist teadlikkust tööõigusest madalaks, 73 % kuni 79 % ettevõtetest ja asutustest hindas, et neil oleks töösuhte osapoolte õigustest ja kohustustest vaja rohkem teada saada. Uuringus TLS õigusselguse ja rakendatavuse kohta antud hinnangute põhjal järeldus, et ligi viiendik ettevõtetest ja asutustest ei pea seadust arusaadavaks, paindlikuks, proportsionaalseks, eesmärgipäraseks.

Eeltoodu põhjal võib järeldada, et tööandjate õigusteadlikkus vajab tõstmist. Tööandjaid on vaja teavitada TLS § 88 lg 1 eesmärgist - sellest, et seadus ei sätesta konkreetseid töötajast tulenevaid põhjuseid, mille esinemisel on võimalik tööleping üles öelda, oluline on, et esineb töötajast tulenev mõjuv põhjus, mis ei võimalda töösuhet jätkata. Tööandjate teadlikkuse tõstmine on võimalik läbi koolituste ja teavituskampaaniate.

TLS § 88 lg 1 alla on koondatud nii töötaja isikust tulenevad ehk mittesüülised ja ka töötaja käitumisest tulenevad ehk süülised põhjused. Töötajate isikust tulenevate ja käitumisest tulenevate põhjuste iseloom on väga erinev. Töötaja isikuga seotud põhjusi iseloomustab asjaolu, et töötaja tahab, aga ei saa teisiti käituda, samas kui töötaja käitumisest tingitud ülesütlemist iseloomustab asjaolu, et töötaja saab, aga ei taha teisiti, s.t lepinguga kooskõlas käituda. Töötaja käitumisest tingitud põhjuste juures tulevad eelkõige vaatluse alla olukorrad, mis seisnevad töötajapoolsete töölepinguliste kohustuste rikkumises.

Töö autor leiab, et arvestades töötajast tulenevate põhjuste erinevat iseloomu, oleks selguse huvides põhjendatud TLS § 88 lg 1 lahku lüüa ja sätestada eraldi tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise alused töötaja isikust tulenevatel ehk mittesüülistel põhjustel ja töötaja käitumisest tulenevatel ehk süülistel põhjustel. Sellise regulatsiooni puhul järgitaks jätkuvalt

⁵³ M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring (viided 9), lk 30.

töölepingu ülesütlemise turvalise paindlikkuse ideed, samas oleksid ülesütlemise alused, samuti ülesütlemise kord selgemad ja arusaadavamad mõlemale töölepingu poolele.

Läti ja Leedu õigus töötajast tulenevate tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise aluste eraldamisel tuge ei paku. Läti õiguses on sarnaselt Eestis kehtiva regulatsiooniga ühes sättes toodud nii töötaja isikust kui ka töötaja käitumisest tulenevad tööandjapoolsed töölepingu ülesütlemise põhjused. Erinevalt Eestist on sätestatud konkreetsed alused, mitte ei ole esitatud põhjuste näidisloetelu. Leedu õiguses on ühe paragrahvi alla koondatud nii töötaja isikust tulenevad tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise alused kui ka majanduslikust seisundist tulenevad alused. Töötaja käitumisest tulenevate ehk süülistel põhjustel töölepingu ülesütlemisel on säilinud distsiplinaarmenetlus. Töölepingu ülesütlemine töötaja käitumisest tuleneval põhjusel on ette nähtud distsiplinaarkaristusena. Selline regulatsioon on pärit nõukogude õigusest ning kehtis ka Eestis enne TLS jõustumist. Distsiplinaarkaristuse juurde tagasipöördumine ei ole põhjendatud ega kooskõlas tänapäevase tööõiguse suundumustega.

Töö autor on seisukohal, et töötaja isikust tulenevate tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise aluste reguleerimisel võiks eeskujul võtta Eesti uuest avaliku teenistuse seadusest.

Riigikogu võttis 13.06.2012. a vastu uue avaliku teenistuse seaduse (edaspidi ATS)⁵⁴, mis jõustus 01.04.2013. a.

ATS § 92 sätestab teenistusest vabastamise alused ettenägematute asjaolude ilmnemise tõttu. Nimetatud teenistusest vabastamise põhjus on sarnane töölepingu ülesütlemise alusele töötaja mittevastavuse tõttu. ATS § 93 sätestab teenistusest vabastamise alused töövõime vähenemise tõttu, mis vastab töötaja terviseseisundist tulenevale töölepingu ülesütlemise põhjusele. ATS § 94 sätestab teenistusest vabastamise alused distsiplinaarsüüteo eest, mis sarnaneb töötaja käitumisest ehk süülistest põhjustest tulenevale töölepingu ülesütlemise põhjusele.

Iga paragrahvi juures on ära toodud teenistusest vabastamise alused ja ka piirangud.

Seega võiks TLS § 88 lõike 1, töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta töötajast tuleneval põhjusel, lahku lüüa ja moodustada kaks eraldi paragrahvi: töölepingu ülesütlemise kohta töötaja isikust tulenevatel ehk mittesüülistel põhjustel ja töölepingu ülesütlemise kohta töötaja käitumisest tulenevatel ehk süülistel põhjustel.

⁵⁴ Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06, 07, 2012, 1.

Töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise sätte lahkulöömise eesmärgiks ei ole sätestada kinnine loetelu ülesütlemise alustest, nagu see oli sätestatud EVTLS-is. Tegemist oleks generaalklauslitega töölepingu tööandjapoolseks ülesütlemiseks töötaja isikust tulenevatel ehk mittesüülistel põhjustel ja ülesütlemiseks töötaja käitumisest tulenevatel ehk süülistel põhjustel. Milline konkreetne töötaja mittevastavuse või kohustuste rikkumisega seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, oleks lahtine ja vajaks igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Oluliseks tingimuseks oleks mõjuv põhjus, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, nagu on sätestatud TLS-i § 88 lg-s 1.

2. ÜLESÜTLEMISE ISIKULISED PIIRANGUD

2.1. Eelisõigustatud isikud

Rasedat ning väikelast kasvatavat isikut peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Kaitsemeetmed on ette nähtud nii rahvusvaheliste kui ka siseriiklike õigusaktidega.

Rahvusvahelise tööõiguse põhimõtted üldjuhul ei keela töölepingu ülesütlemist teatud asjaolude esinemise ajal, vaid näevad ette töölepingu ülesütlemise keelu teatud põhjustel. Üksnes rasedus ja äsja sünnitamine on asjaolud, mille esinemise ajal ei ole lubatud töötaja töölepingut üles öelda.⁵⁵

Sotsiaalharta art 8 lg 2 sätestab, et ebaseaduslikuks tuleb tunnistada tööandja poolt töölepingu lõpetamine naistöötajaga pärast tööandjale rasedusest teatamist ning enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu. Sotsiaalharta lisa kohaselt ei tõlgendata sotsiaalharta art 8 lg-t 2 absoluutse keeluna. Lisa järgi võiks erandeid teha näiteks järgmistel juhtudel: a) kui töötava naise süüline käitumine õigustab töösuhte lõpetamist; b) kui ettevõtte lõpetab tegevuse; c) kui töölepingus ette nähtud töötamise aeg on lõppenud.

Raseda ja äsjasünnitanu kõrgendatud kaitse kohustus tuleneb ka EU 19.10.2002. a direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta⁵⁶ artiklist 10, mille kohaselt peavad liikmesriigid keelama nimetatud töötajate töösuhte lõpetamise raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel.

Lisaks eelnimetatud direktiivile tuleneb lapsehoolduspuhkusel olevate kõrgendatud kaitse töölepingu ülesütlemisel EU direktiivist 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni

⁵⁵ TLS seaduse eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 73.

⁵⁶ EU direktiiv 92/85/EMÜ, 19.10.2002, rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ET:HTML> (05.05.2013)

poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta⁵⁷. Direktiivi klausli 2 alapunkti 4 kohaselt tuleb töötajaid kaitsta tööandja ülesütlemise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.

TLS § 93 lg 1 näeb ette keelu töölepingu ülesütlemiseks rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üksnes koondamise juhul. Töölepingu ülesütlemist nimetatud isikutega muudel alustel ei ole keelustatud. Seega töölepingu ülesütlemine töötaja isikust tuleneval põhjusel ei ole takistatud seetõttu, et töötaja on rase või on lapsehoolduspuhkusel. Samas ei või olla rasedus või lapsehoolduspuhkus töölepingu ülesütlemise põhjuseks.

2013. a Rake töövaidluste analüüsi kohaselt vaidlustati analüüsitaval perioodil, s.o 2010 kuni 2012. a I poolaastal, TLS §-le 93 tuginedes töölepingu ülesütlemine kolmel korral. Ühel juhul oli tegemist raseda või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel katseajal. Harju Maakohus leidis otsuses tsiviilasjas nr 2-10-6481, et katseajal töölepingu ülesütlemise tinginud töötaja töökohustuste nõuetevastane täitmine oli tingitud töötaja töövõime vähenemisest raseduse tõttu ning seepärast ei võinud tööandja töölepingut üles öelda.⁵⁸

Erinevalt TLS-st on Läti ja Leedu õiguses ettenähtud piirang, et tööandja ei või lepingut üles öelda rasedaga, töötajaga, kes kasvatab alla 3-aastast last ja samuti töötajaga, kes on ajutiselt töövõimetu (DL art 109, DK art 132 ja 133).

Sarnane regulatsioon oli Eestis varem kehtinud EVTLS-ses. EVTLS järgi ei olnud lubatud lõpetada töölepingut töötajaga ajal, kui ta on ajutiselt töövõimetu, puhkusel, osales seaduslikus streigis või täitis riigi või kohaliku omavalitsuse ülesandeid (EVTLS § 91 lg 1).

Autor leiab, et üldine piirang töölepingu ülesütlemiseks raseda või väikelast kasvatava isikuga, nagu see on kehtestatud Läti ja Leedu õiguses ning kehtis ka Eestis EVTLS-i ajal, ei ole põhjendatud. TLS eelnõu seletuskirjas⁵⁹ on märgitud, et tegemist oli formaalse kaitsega, kuna säte ei keelanud töölepingu lõpetamist ja sellest etteteatamist, mistõttu lükkus edasi üksnes töölepingu lõppemise aeg. Praktikas lõpetatigi sellisel juhul tööleping koheselt pärast loetletud asjaolude äralangemist.

⁵⁷ EU direktiiv 96/34/EÜ, 03.06.1996. a, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta.

⁵⁸ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 60.

⁵⁹ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 73.

Asjaolu, et TLS ei sätesta üldist piirangut rasedate ja väikelast kasvatavate töötajatega töölepingu ülesütlemiseks, ei tähenda, et nimetatud gruppi kuuluvad töötajad oleksid kaitseta. TLS § 93 näeb ette erisused rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel. Tööandja ei või töölepingut üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust (TLS § 93 lg 2). Näiteks on Harju Maakohus on tsiviilasjas nr 2-10-6481 tehtud otsuses⁶⁰ leidnud, et katseajal töölepingu ülesütlemise tinginud töötaja töökohustuste nõuetevastane täitmine oli tingitud töötaja töövõime vähenemisest raseduse tõttu ning seepärast ei võinud tööandja töölepingut üles öelda.

Lisaks rasedatele ja äsjasünnitanutele, on töölepingu ülesütlemisel ette nähtud erisused ka töötajate esindajatele.

Töötajate usaldusisiku seaduse⁶¹ § 2 lg 1 kohaselt on usaldusisik töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga. Sama seaduse § 2 lg 1 järgi käsitletakse usaldusisikut töötajate esindajana TLS tähenduses.

TLS § 94 lg 1 näeb erisusena ette, et enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta. Seadusandja on TLS eelnõu seletuskirjas⁶² selgitanud, et arvamus pole tööandja jaoks siduv, kuid selle mitteamvestamist tuleb tööandjal põhjendada. Arvamus annab töötajate esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustada ning seda töövaidlusorganism lihtsamalt põhjendada.

Samamoodi nagu Eesti õiguses, peab ka Lätis ja Leedus tööandja järgima erinõudeid, kui ta kavatseb lõpetada töölepingu töötajate esindajatega.

Läti õiguses on lisaks tööandjal kohustus teha kindlaks, kas töötaja kuulub töötajate ametiühingusse (DL art 101 lg 6). Tööandjal on keelatud anda lõpetamise teatis töötajale, kes kuulub ametiühingusse, ilma eelneva ametühingu nõusolekuta. Erandid sellest keelust on töölepingu ülesütlemisel katseajal ja ka juhtudel, kui tööandja lõpetab lepingu ühel järgmistest

⁶⁰ Harju Maakohtu 16.06.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-6481. E. Kukleva hagi OÜ Kinnisvarateenindus vastu töövaidluses. Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

⁶¹ Töötajate usaldusisiku seadus. RT I 2007, 2, 6; RT I 06.07.2012, 1.

⁶² TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 75.

põhjustest: töötaja viibis tööl alkoholijoobes, narkootiliste või toksiliste ainet mõju all, põhikohaga töötaja töölevõtmisel ja tööandja likvideerimisel (DL art 110).⁶³

Ka Leedu õiguses on ette nähtud, et töölepingu ülesütlemisel töötajate esindaja või ametühingusse kuuluvaga töötajaga, on tööandjal vaja vastavalt töönoukogu või ametühingu esimehe nõusolekut (DK art 134 lg 1).

Läti õiguses on ette nähtud eriline piirang töölepingu ülesütlemisel alaealise töötajaga. Läti seaduse kohaselt on tööandja kohustatud töölepingu ülesütlemisel alla 18- aastasega, küsima tööinspektsiooni nõusolekut (DL art 115).⁶⁴ Sarnaselt oli tööandjal vajalik alaealisega töölepingu lõpetamisel tööinspektori nõusolekut Eestis varem kehtinud EVTLS järgi (EVTLS § 93). Kehtiv TLS on paindlikum. Sellest on välja jäetud muu hulgas tööinspektorilt nõusoleku küsimise kohustus. Seadusandja üks eesmärk oli TLS-i kehtestamisel kaotada tööõigusest formaalsed sätted ja vähendada halduskoormust. Käesoleval ajal on TLS § 8 lg 3 kohaselt tööandjal vaja küsida tööinspektori nõusolekut üksnes töölepingu sõlmimiseks 7–14-aastase alaealisega.

2.2. Ülesütlemise keeld teatud isikust tulenevatel põhjustel

TLS § 88 reguleerib töölepingu erakorralist ülesütlemist töötajast tuleneval põhjusel. Nimetatud säte ei anna kinnist loetelu mõjuvatest põhjustest, mis võivad olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, vaid esitab ainult näitliku loetelu võimalikest põhjustest. Seega on tööandjal võimalik ise otsustada, kas teatud töötajast tulenev põhjus võiks olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Tööandja huvi on, et töötaja teeks tööd. Töötajast tulenev põhjus, mis takistab tal tööd tegemast, on näiteks ajutine töövõimetus, teiste töötajate esindamine jne. Seega tööandja jaoks võiks need olla mõjuvad põhjused töölepingu ülesütlemiseks, kuna töötaja ei tee tööd.⁶⁵

Sotsiaalharta art 24 lg 3 sätestab, et töölepingu lõpetamise põhjuseks ei või olla ametiühinguliikmelisus või osavõtt ametiühingutegevusest väljaspool tööaega või tööandja nõusolekul töö ajal, see, et keegi soovib saada töötajate esindajaks, on töötajate esindaja või on kunagi olnud, samuti ema- või lapsevanemapuhkus.

⁶³ National Labour Law Profile: Latvia. International Labour Organisation. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang-en/index.htm (05.05.2013)

⁶⁴ I. Tare (viide 22), lk 80.

⁶⁵ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), tl 60-61.

Kooskõlas Sotsiaalthartaga, sätestab TLS need asjaolud, mille esinemine ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks. TLS § 92 lg 1 järgi ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et:

- töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust,
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi,
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu,
- töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid,
- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga,
- töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses.

TLS § 92 lg 2 näeb ette, et kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud sama paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, e töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles seaduses lubatud alusel.

TLS eelnõu seletuskirjas⁶⁶ on seadusandja seletanud, et taolise regulatsiooni eesmärgiks on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.

TLS § 92 lg 3 näeb ette, et kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud sama paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, et töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles seaduses lubatud alusel.

Tsiviilkohtumenetluses kehtib põhimõte, mille järgi lasub tõendamiskohustus isikul, kes esitab nõude või vastuväite. Teatud juhtudel rakendatakse seadusest tulenevalt pööratud tõendamiskohustust. Töötajate esindajat, rasedat ning isikut, kes kasvatab kuni kolmeaastast last, peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Nii on TLS § 92 lg-te 2 ja 3 alusel tõendamiskoormus pööratud eespool nimetatud isikutega töölepingu lõpetamisel

⁶⁶ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 75.

tööandja kahjuks, kes peab tõendama, et tööleping ei öeldud üles viidatud alusel, vaid muul seaduses lubatud alusel.⁶⁷

Näiteks tööandja ütleb töölepingu üles töötajate esindajatega põhjusel, et töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu ja töötaja vaidlustab ülesütlemise töövaidlusorganisis, siis loetakse, et tööandja on töölepingu üles öelnud põhjusel, et töötaja esindab teisi töötajaid. Seega on kohustatud tööandja tõendama töövaidlusorganisis, et ülesütlemise põhjus oli töötaja poolt kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu.⁶⁸

2013. a Rake töövaidluste analüüsi põhjal ei olnud analüüsitud kohtuotsuste hulgas ühtegi töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuet TLS §§-de 92 ja 94 alusel, st põhjusel, et tööandja oleks töölepingu üles öelnud seaduses keelatud põhjusel või töötajate esindajaga. Seetõttu ei olnud võimalik analüüsis järeldada, kas praktikas nimetatud piiranguid järgitakse või mitte.⁶⁹

Erinevalt Eestist ei ole Läti ja Leedu õiguses nimetatud põhjuseid, mille alusel on keelatud töölepingut üles öelda. Läti õiguses on sätestatud konkreetsed töötajast tulenevad põhjused, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda (DL art 101 lg 1 p-d 1-7). Seaduses nimetatud põhjustel on õigus tööleping üles öelda üksnes erandjuhtudel ja seda avalduse esitamisega kohtule (DL art 101 lg 5).

Läti ja Leedu õiguses on töölepingu ülesütlemise isikulised piirangud reguleeritud teisiti. Seaduses on ette nähtud töölepingu ülesütlemise keeld teatud asjaolude esinemise ajal. Näiteks ei või tööandja lepingut üles öelda rasedaga, töötajaga, kes kasvatab alla 3-aastast last ja samuti töötajaga, kes on ajutiselt töövõimetu (DL art 109, DK art 132 ja 133).

Autori hinnangul on Eesti regulatsioon, võrreldes Läti ja Leedu omaga, enam kooskõlas rahvusvahelise tööõiguse põhimõttega, mis ei sätesta absoluutset keeldu teatud asjaolude esinemise ajal, vaid näeb ette teatud isikust tulenevad põhjused, mis ei või olla aluseks töölepingu lõpetamisel.

⁶⁷ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 74.

⁶⁸ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009 (viide 50), lk 62.

⁶⁹ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 44.

2.3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimise kohustuse töösuhetes näeb ette ILO konventsioon nr 111 „Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon“⁷⁰. Eesti on konventsiooni ratifitseerinud 08.06.2005. a Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitleva konventsiooni (nr 111) ratifitseerimise seadusega⁷¹.

Konventsiooni art 1 kohaselt peetakse diskrimineerimiseks igasugust vahettegemist, väljaarvamist või eelistamist rassi, nahavärvi, soo, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, rahvusliku päritolu või sotsiaalse kuuluvuse alusel, mille mõjul võrdsed võimalused või võrdne kohtlemine tööl ja kutsealal on olematud või kahjustatud.

Töölepingu lõpetamisel diskrimineerimise keelu sätestab ka Sotsiaalharta art 24 lg 3 p b, mille kohaselt ei või töölepingu lõpetamise põhjuseks olla rass, nahavärvus, sugu, perekonnaseis, perekondlikud kohustused, rasedus, usutunnistus, poliitilised tõekspidamised, rahvuslik või sotsiaalne päritolu.

Eestis on üldine diskrimineerimise keeld sätestatud PS §-s 12, mis näeb ette, et kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitilise või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Diskrimineerimise kaitse tagamise abinõud on sätestatud.

TLS-s eraldi diskrimineerimise keeldu töölepingu ülesütlemisel sätestatud ei ole. TLS §-s 3 on ette nähtud, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi nimetatud VõrdKS)⁷² 2 lg 1 sätestab, et töölepingu ülesütlemisel on keelatud isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu. VõrdKS § 2 lg 2 kohaselt on töölepingu lõpetamisel keelatud isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.

VõrdKS-s on sätestatud ka erandid diskrimineerimiskeelust. VõrdKS § 9 lg 2 järgi ei peeta diskrimineerimiseks ei peeta vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel

⁷⁰ Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon. RT II 2005, 17, 51.

⁷¹ Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitleva konventsiooni (nr 111) ratifitseerimise seadus. RT II 2005, 17, 51.

⁷² Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 1.

on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturгу, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. VõrdKS § 9 lg 3 kohaselt ei peeta diskrimineerimiseks ka eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud ning eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi nimetatud SoVS)⁷³ § 6 lg 2 p 7 kohaselt loetakse diskrimineerimiseks seda, kui tööandja lõpetab töösuhte soolise kuuluvusega seotud põhjustel.

Riigikohus on teinud lahendi nr 3-2-1-135-11⁷⁴ vaidluses soolise diskrimineerimise üle töölepingu lõpetamisel. Nimetatud kohtuasjas esitas hageja tööandja vastu nõude kahjuhüvitise saamiseks põhjendusel, et tööandja rikkus temaga töölepingu lõpetamisel meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet. Hagi faktiliste asjaolude põhjal tarvitas hageja meessoost isikuna koos naissoost kaastöötajaga aastavahetusel tööandja juures klientide poolt puutumata jäänud tervitusvahuveine. Tööandja tegi käskkirja ning lõpetas seetõttu hagejaga töölepingu töökohustuse jämeda rikkumise tõttu. Hageja kaastöötajale määras tööandja distsiplinaarkaristusena aga noomituse. Maakohus leidis, et tööandja rikkus SoVS § 3 lg 1 p-s 3 ettenähtud keeldu ja kohtles ühte töötajat tema soo tõttu halvemini. Maakohus rahuldaskahju hüvitamise nõude osaliselt. Ringkonnakohus jättis maakohtu otsuse muutmata.

Riigikohus tühistas ringkonnakohtu ja maakohtu lahendid. Riigikohus leidis, et tööandja (kostja) poolt ei leidnud aset soolist diskrimineerimist. Tööandja tõendas, et töötajate süüteo sisulised asjaolud olid erinevad ning erinevad distsiplinaarkaristused määrati töötajate soost sõltumatutel asjaoludel.

Kolleegium märkis otsuses, et võrdse kohtlemise põhimõtte järgi ei pea diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Olukord võib olla diskrimineeriv, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on see, et isikuid on koheldud ebavõrdselt. See, kas tegemist on diskrimineerimisega või mitte, tehakse jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte (SoVS § 4) järgi kindlaks sõltuvalt sellest, kas väidetaval diskrimineerijal on oma toimimisviisile soost sõltumatu õiguspärane põhjendus või mitte. Kolleegium leidis, et diskrimineerimiseks tuleb lugeda olukord, kus on tuvastatud võrreldavate isikute ebavõrdne kohtlemine ning kostja ei tõenda, et hageja ja tema kaastöötaja erineval kohtlemisel on põhjendus, mis ei tulene soolistest asjaoludest.

⁷³ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I 2004, 27, 181; RT I 06.07.2012, 1.

⁷⁴ RKTko nr 3-2-1-135-11 (P. H hagi OLYMPIC CASINO EESTI AS-i vastu varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes).

Erinevalt Eestis on Lätis ja Leedus töölepingu lõpetamisel diskrimineerimise keeld sätestatud tööseaduses endas.

Läti DL sätestab, et töötajat ei tohi vallandada rassi, nahavärvi, religiooni, poliitilise orientatsiooni, seksuaalse suundumise, ea, rahvuse või sotsiaalse kuuluvuse tõttu.⁷⁵

Leedu õiguses DK järgi ei tohi töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja kuulub ametühingusse või täidab ametühinguga seotud ülesandeid töö ajal, töötaja esindab teisi töötajaid, töötaja osaleb tööandja vastu algatatud süüdistuses seoses seaduste, muu õigustloova akti või kollektiivlepingu rikkumisega, soo, seksuaalse orientatsiooni, rassi, rahvuse, keele, päritolu, kodakondsuse ja sotsiaalse staatuse, usu, abielu, perekonnaseisu, veendumuste või erakondlike tõttu, vanuse tõttu, töölt puudumise tõttu, töötaja täidab sõjaväe- või muud Leedu Vabariigi kodaniku kohust seadusega sätestatud juhtudel (DK art lg 3).

⁷⁵ International Employment Law. Redundancy and Termination in Europe. Deloitte Advokatfirma AS, January 2013. Arvutivõrgus: http://public.deloitte.no/dokumenter/2013_Deloitte_InternationalDismissalSurvey.pdf (05.05.2013), lk 66.

3. ÜLESÜTLEMISE PROTSEDUURILISED PIIRANGUD

3.1. Ülesütlemisest etteteatamine

Töölepingu ülesütlemisest etteteatamise nõude eesmärk on võimaldada töötajal otsida endale töölepingu kehtivuse ajal uus töö, vältimaks lepingu lõppemisel ootamatut sissetulekuta jäämist. Kui tööandja töötajale seaduses ettenähtud aja võrra töölepingu ülesütlemisest ette ei teata, peab ta ette teatamata jätmise rahaliselt hüvitama.⁷⁶

TLS § 97 lg 1 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda sama paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.

Kuni 01.07.2009. a kehtinud EVTLS sätestas töölepingu lõpetamise tähtajad tulenevalt töölepingu lõpetamise alusest. Võrreldes kehtiva seadusega olid etteteatamistähtajad ka oluliselt pikemad. Töölepingu lõpetamisest oli tööandja kohustatud töötajale kirjalikult ette teatama ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel mitte vähem kui kaks kuud, töötajate koondamisel: töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures alla viie aasta - mitte vähem kui kaks kuud, 5-10 aastat - mitte vähem kui kolm kuud, üle 10 aasta - mitte vähem kui neli kuud, töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle - mitte vähem kui üks kuu ja pikaajalise töövõimetuse korral - mitte vähem kui kaks nädalat (EVTLS § 87 lg 1).

Õiguskirjanduses on leitud, et praeguseks ajaks, kui üleminek turumajandusele on põhiliselt toimunud, kui töötajate palga- ja elatustase on tõusnud ning tööpuudus kvalifikatsiooni nõudvates valdkondades asendunud tööjõupuudusega, ei ole pikad ja diferentseeritud etteteatamistähtajad õigustatud.⁷⁷

2013. Praxise töölepingu seaduse uuringus tõid tööandjad välja, et pikk etteteatamistähtaeg on ettevõttele kahjulik, kuna inimene ei ole enam motiveeritud töötama. Nimetati juhtumeid, kus inimene on sihilikult põhjustanud ettevõttele otsest või kaudset kahju. Seetõttu eelistavad ettevõtted maksta pigem kohe kompensatsiooni päeva pealt töösuhet üles öeldes, kui et lasta inimesel kogu etteteatamise aja kestel töösuhete lõppu oodata. Töötaja seisukohast nägid uuringu kohaselt ametiühingud murekohana seda, kui inimene leiab poole etteteatamistähtaja

⁷⁶ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses (viide 4), lk 297.

⁷⁷ H. Siigur. Eesti tööseaduste täiustamisest (viide 41), lk 89.

jooksul endale uue töökoha, siis ei saa ta kohe uuele tööle asuda, kuna on ametlikult veel eelmises ettevõttes tööl. Samas nenditi, et sellist olukorda on praktikas võimalik lahendada poolte kokkuleppel tasustamata puhkusega, mis on enamasti meelepärane kõigile osapooltele.⁷⁸

Kehtiv TLS ei erista töölepingu ülesütlemise tähtaegu sõltuvalt ülesütlemise põhjusest. Etteteatamise tähtaeg on viidud sõltuvusse töötaja staaži pikkusega tööandja juures. Tööandja peab töötajale töölepingu ülesütlemisest ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud: alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva, üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva, viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva ja kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva (TLS § 97 lg 2).

Tööandja võib § 88 lõikes 1 nimetatud alusel töötajast, sh tema isikust ja käitumisest, tuleneval mõjuval põhjusel, töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lg 3).

Õiguskirjanduses on avaldatud arvamust, et ei ole põhjendatud ülesütlemisest ette teatada, kui ülesütlemise põhjuseks on töötaja käitumine ehk lepingurikkumine. Kuna tööandja saab töölepingu üles öelda üksnes olulise lepingurikkumise tõttu, siis milline võiks olla tööandja huvi säilitada töösuhet kuni etteteatamistähtaja lõpuni? Niisugune regulatsioon võib põhjustada tarbetuid vaidlusi.⁷⁹

VÕS § 196 lg-s 2 ettenähtud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks teenib tööõiguses hoiatuse andmise eesmärki. VÕS kohaselt tuleb lepingu ülesütlemiseks lepingulise kohustuse rikkumise tõttu anda esmalt mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks, mille tulemusteta möödumisel tekib ülesütlemiseks õigustatud isikul õigus leping lõpetada. Mõistlikku tähtaega ei pea andma, kui tegemist on olulise rikkumisega VÕS § 116 lg 2 p 2-4 mõttes, milleks on kohustuse rikkumine, mille täpne täitmine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu (p 2), kohustuse rikkumine tahtlikult või raske hooletuse tõttu (p 3) ning kohustuse rikkumine, mis annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidiselt (p 4).

⁷⁸ M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring (viide 9), lk 98.

⁷⁹ M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses (viide 4), lk 297.

Töötajapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks on seega näiteks TLS § 88 lg 1 p-s 4 nimetatud alkoholijoobes tööl viibimine või p-s 5 nimetatud tööandjas usaldamatuse tekitamine.⁸⁰

Paragrahv 88 lg 1 ja § 97 lg-st 1, 2 koosmõjust tulenevalt võib üks ja see sama mõjuv põhjus esineda ülesütlemist õigustava asjaoluna, mille puhul võib tööandja töösuhte üles öelda nii etteteatamistähtaega järgides kui ka seda järgimata jättes. Kas töösuhte ülesütlemisel etteteatamistähtaega järgida või mitte, sõltub mõjuva põhjuse kaalukusest ja selle mõjust töösuhte. Erinevaid asjaolusid tuleb hinnata nende kogumis igal üksikjuhtumil eraldi. Hinnangu andmisel on oluline arvestada, et mõjuv põhjus, mille puhul tööandja etteteatamistähtaega ei järgi, peab olemuselt olema eriti mõjuv ning selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaaja lõppemiseni. Sellise põhjuse esinemisel ei saa tööandja sallida töösuhte jätkamist ning see lõppeb koheselt. Teisiti öeldes on mõjuv põhjus, mis ei eelda etteteatamistähtaega, olulisem/raskem kui see, mille puhul tuleb etteteatamistähtaega kasutada. Töösuhte lõppemine etteteatamistähtaaja järgimiseta on töötajale negatiivsema mõjuga kui etteteatamistähtaega järgides, mistõttu ülesütlemisel tuleb siinkohal eristada olulist ja vähem olulisemat mõjuvat põhjust.⁸¹

Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaaja järgimisel (TLS § 100 lg 5).

Sõnastusega „hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaaja järgimisel” mõeldakse töötaja puhul tema saamatajäänud töötasu, mida tal oleks olnud võimalik etteteatamistähtajal veel saada. Vähem etteteatatud päevi, mille eest hüvitist makstakse, loetakse etteulatuvalt päevani, mis oleks seaduses ettenähtud etteteatamistähtaaja järgimisel saabunud.⁸²

2013. a Praxise töölepingu seaduse uuringu põhjal käituvad ettevõtted töölepingu lõpetamise situatsioonides erinevalt: on ettevõtteid, kus töötaja vabastatakse tavaliselt väga lühikese tähtajaga ning ülejäänud etteteatamistähtaaja eest makstakse rahalist kompensatsiooni. Tööandjate kinnitusel valmistavad pikemad etteteatamistähtajad neile probleeme. Kui vaadata etteteatamistähtaegu töötaja perspektiivist, siis on esmaseks küsimuseks see, kas nendest peetakse kinni. Uuringu käigus teostatud koondatute küsitlusest selgus, et

⁸⁰ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 71.

⁸¹ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 71.

⁸² H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 97-98.

etteteatamistähtaegade puhul peeti seadusest kinni ca kahel kolmandikul juhtudest (62-75%). Erinevused ilmnesid eelneva staaži lõikes: kui lühema staažiga (all 1 aasta või 1-5 aastat) töötajate puhul peeti nõutavatest tähtaegadest valdavalt kinni, siis pikema staažiga inimeste puhul ligikaudu pooltel juhtudest töötajate hinnangul seda ei tehtud.⁸³

Kui Eesti õiguses on seadusandja seadnud töölepingu ülesütlemise tähtajad sõltuvusse töötaja tööstaaži pikkusega tööandja juures, siis on Läti õiguses erinevalt etteteatamistähtajad seotud ülesütlemise alustega (DL art 103 lg 1). Tööandja võib töölepingu üles öelda ilma etteteatamata töötaja käitumisest tingitud aluste puhul, kui töötaja on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse või kui töötaja on viibinud tööl alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all (DL art 101 lg 1 p 2 ja 4). Töölepingu ülesütlemisel töötaja käitumisest tingitud aluste puhul, kui töötaja on töökohustusi täites käitunud ebamoraalselt või tööohutuse nõudeid rikkudes kolmandate isikute elu või tervise ohtu seadnud (DL art 101 lg 1 p 1, 3, 5, 7) peab tööandja teatama ülesütlemisest ette 10 päeva. Töölepingu ülesütlemisel muudel DL § 101 lg-s 1 nimetatud alustel peab tööandja teatama ülesütlemisest ette üks kuu. Nimetatud etteteatamistähtajad rakenduvad siis, kui kollektiivlepingus või töölepingus ei ole kokku lepitud pikemates etteteatamistähtaegades.

Leedu õiguses peab tööandja töölepingu ülesütlemisest töötajale kirjalikult allkirja vastu ette teatama kaks kuud (DK art 130 lg 1). DK art 136 näeb ette juhud, mil tööandjal on õigus tööleping üles öelda sellest ette teatamata. Tööandja võib töölepingu üles öelda ette teatamata: jõustunud kohtuotsuse alusel või kohtuotsuse alusel, millega on töötaja süüdi mõistetud ning mistõttu ei ole töö jätkamine võimalik, kui töötajalt on ära võetud õigus teha teatud tööd, seadusandlike organite või vastavate ametnike nõudmisel, kui arstlik komisjon otsustab, et töötaja ei saa täita tööülesandeid ja kui töötaja on 14-16 aasta vanune ja seda nõuab lapse vanem, seaduslik esindaja, lapse raviarst või kool, kus laps õpib.

DK art 136 lg 3 näeb lisaks ette, et tööandjal on õigus tööleping ühepoolseti ette teatamata üles öelda, kui töötaja täidab tööülesandeid hooletult või muul viisil rikub töödistsipliini ning teda on viimase 12 kuu jooksul distsiplinaarkorras karistatud ja töötaja on toime pannud ühe raske töökohustuste rikkumise.

Erinevalt Eestist ja Lätist on erandjuhtudel etteteatamistähtaeg diferentseeritud lähtudes sotsiaalsetest kriteeriumitest.⁸⁴ Erisusena on ette nähtud, et töölepingu ülesütlemisel art 129 lg 4 alusel (kui töötajal on jäänud vanaduspensionini vähem kui 5 aastat) tuleb tööandjal

⁸³ M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring (viide 9), lk 96.

⁸⁴ A. Kuddo. Labour Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practice. The World Bank. Human Development Network- Social Protection & Labor Team, 2009. Lk 65.

ülesütlemisest ette teatada vähemalt 4 kuud. Ilma ette teatamata võib töölepingu üles öelda, kui töötaja täidab oma töökohustusi hooletult või paneb toime muid töödistsipliini rikkumisi eeldusel, et tema suhtes on rakendatud distsiplinaarkaristust viimase 12 kuu jooksul, või kui töötaja paneb toime mõne töökoodeksi art-s 235 nimetatud jämeda töökohustuste rikkumise (DK art 136 lg 3). Distsiplinaarkaristus, sh hoiatus, loetakse „kustunuks“, kui töötaja suhtes ei ole selle kohaldamisest ühe aasta jooksul rakendatud uut distsiplinaarkaristust (DK 234).

Töösuhte kestusele tuginev töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtaeg on tunnustatud enamuse riikide tööõiguses. Samuti on eeltoodud lähenemine leidnud väljenduse rahvusvahelise tööõiguse põhimõtetes. Euroopa Nõukogu parandatud ja täiendatud sotsiaalharta (edaspidi *Sotsiaalharta*) nõuete täitmise üle järelevalvet teostava Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee nõuab töölepingu lõppemise etteteatamistähtaegade kindlaks määramist töötaja töösuhte kestuse alusel. Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on tööandja juures kauem töötanud, on tagatud parem ülesütlemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem. Komitee ei kirjuta ette, milline peab etteteatamistähtaeg olema; samuti ei ütle ta, millised etteteatamistähtajad on Sotsiaalharta kokkusobivad. Etteteatamistähtaja pikkuse otsustab riik igal konkreetsel juhul ise, arvestades, et etteteatamise tähtajad peavad olema kooskõlas Komitee tõlgendusega ning seeläbi mõistlikud Sotsiaalharta artikli 4.4. tähenduses.⁸⁵

Erinevalt Lätist ja Leedust on Eestis töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg seatud sõltuvusse töösuhte kestusest tööandja juures. Seega võib järeldada, et Eesti töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade diferentseerimise regulatsioon vastab enam Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee soovitudele.

TLS § 97 lõikes 1 sätestatud etteteatamistähtaegade puhul on probleemiks etteteatamistähtaegade pikkused ja nende kooskõla sotsiaalharta, seda eriti lühemat aega kestnud töösuhete puhul. Euroopa sotsiaalõiguste komitee on oma lahendites leidnud, et sotsiaalharta ei ole kooskõlas kahenädalane etteteatamistähtaeg töötajate puhul, kelle töösuhe on kestnud üle kuue kuu, vähem kui ühe kuu pikkune etteteatamistähtaeg üheaastase töösuhte puhul ning 30 päeva pikkune etteteatamistähtaeg vähemalt viieaastase töösuhte puhul. Seega võib TLS-ses sätestatud etteteatamistähtaegu pidada kuni viis aastat kestnud töösuhete puhul

⁸⁵ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 71.

sotsiaalharta mõistliku etteteatamistähtaja miinimumnõuete piiril olevaks või isegi sotsiaalharta nõuetega vastuolus olevaks.⁸⁶

Õiguskirjanduses on leitud, et tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise tähtajad Eestis ei ole proportsionaalsed töötajapoolse töölepingu korralise ülesütlemise tähtaegadega. TLS § 98 lõike 1 kohaselt on töötajapoolse korralise ülesütlemise puhul etteteatamistähtajaks 30 päeva ning seda sõltumata töösuhte kestusest. Seega tekib TLS-iga olukord, kus töösuhte esimese aasta jooksul on ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg töötaja puhul kaks korda pikem kui tööandja puhul. Sellist olukorda, kus töösuhtes olemuselt nõrgem pool on pandud seadusega halvemasse seisu kui töösuhte tugevam pool, ei saa pidada õigustatuks.⁸⁷

Võrreldes Eesti regulatsiooni Läti ja Leedu omaga, võib järeldada, et lühemat aega kestnud töösuhete puhul (alla 5 aasta) on töölepingu ülesütlemisel töötaja huvid Lätis ja Leedus paremini kaitstud. Lätis tuleb töötaja isikust tuleneval põhjusel töötajale ette teatada üks kuu ja Leedus kaks kuud. Samas üle viie aasta kestnud töösuhete puhul on Eesti õigus töötajale soodsam. TLS § 97 lg 2 kohaselt peab tööandja töölepingu ülesütlemisest ette teatama vähemalt 60 kalendripäeva, kui töösuhe on kestnud viis kuni kümme tööaastat ja 90 kalendripäeva, kui töösuhe on kestnud kümme ja enam tööaastat.

Kollektiivlepinguga võib ette näha TLS § 97 lg-s 2 sätestatust erinevad etteteatamistähtajad (TLS § 97 lg 4). Samasugune regulatsioon on ka Lätis ja Leedus (DL art 103 lg 1, DK Sotsiaalministeeriumi tellimisel 2012. a läbi viidud uuringust nähtub aga, et kollektiivlepingud ei ole Eestis levinud ning ei ole levinud praktika, et kollektiivlepingus lepitakse kokku seaduses ettenähtust soodsamas tingimuses töötaja jaoks. Uuringus ei prognoosita kollektiivlepingute tõusu, ilma, et läbi reformi ei suurendata tööandjate ja töötajate huvi kollektiivlepingute sõlmimise vastu. Erinevalt Eestist reguleerivad paljudes Euroopa Liidu riikides kollektiivlepingud suure osa töötajate töötingimusi. Lätis ja Leedus on kollektiivlepingud enam levinud kui Eestis ning kollektiivlepingute katvus on kasvavas trendis.⁸⁸

⁸⁶ V.-P. Liin. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. –Juridica 2009, nr 4. Lk 247.

⁸⁷ V.-P. Liin. (viide 86), lk 247.

⁸⁸ K. Espenberg, K. Jaakson, E. Kallaste, K. Nurmela. Kollektiivlepingute roll Eesti tööõiguses. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2012. Lk 26.

3.2. Vaba aja andmise kohustus

Eesti õiguses, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks (TLS § 99).

Autori hinnangul on põhjendatud seaduses ettenähtud vaba aja andmise nõue etteteatamistähtaja jooksul.

Etteteatamistähtaeg on töötajale aeg ümberkohanemiseks ja uue töökoha leidmiseks. Rahvusvahelise põhimõtte kohaselt on mõistliku etteteatamisaja peamiseks eesmärgiks anda töötajale vaba aega uue töö otsimiseks enne olemasoleva töösuhte lõppemist ehk ajal, millal töötaja saab veel töötasu.⁸⁹

Seadus ei sätesta, kui palju konkreetselt tuleb töötajale uue töö otsimiseks vaba aega anda. Antava vaba aja ulatus määratakse kindlaks poolte kokkuleppel. Uue töö otsimiseks antava vaba aja (tööst vaba aja) jooksul töötaja ei tee tööandjale tööd, seepärast ei näe TLS § 99 ette ka selle eest keskmise töötasu säilitamist.⁹⁰

Tööandja saab lähtuda töötajale vaba aja andmisel eelkõige ettevõtte takistusteta tööprotsessi korraldamise vajadusest lähtudes. Samas peaks ta aga lähtuvalt hea usu põhimõttest ja TLS §-s 28 lg 1 ettenähtud lojaalsuskohustusest, püüdma arvesse võtta ka töötaja põhjendatud huvi vaba aja saamiseks. Näiteks töötajal, kes töötab iga päev 8 tundi, ei ole võimalik töönädala sees tegeleda uue töökoha otsimisega. Kui töötaja peab minema töövestlusele, ei sõltu vestluse aeg tavaliselt töötaja soovist. Seega on tal vaja vaba aega töövestlusele minekuks.⁹¹

Kui tööandja ei anna vaba aega uue töö otsimiseks, siis võib töötaja seda nõuda individuaalse töövaidluse lahendamise korras ning selle mittesaamise/andmisega talle tekitatud kahju hüvitamist.

Läti ja Leedu õiguse kohaselt peab tööandja samuti ülesütlemisest etteteatamise tähtaja jooksul võimaldama töötajale vaba aega uue töö otsimiseks. .

Läti õiguses on erinevalt selline õigus ette nähtud üksnes töölepingu ülesütlemisel töötaja isikust tuleneval põhjusel. Selle kohta peab tööandja andma kirjaliku nõusoleku (DL art 111). Sarnaselt Eestile ei sätesta Läti seadus, kui palju täpselt peab tööandja töötajale vaba aega uue

⁸⁹ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 71.

⁹⁰ H. Siigur. Töölepingu seadus (viide 33), lk 166.

⁹¹ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 70.

töö otsimiseks võimaldama. DL art 111 kohaselt täpsustatakse vaba aja andmise määr kollektiiv-või töölepinguga. Tööandjal tuleb säilitada töötajale keskmine palk selle aja jooksul.

Leedu õiguses näeb seadus erinevalt Eestist ja Lätist ette, kui palju peab tööandja töötajale vaba aega andma. DK art 130 lg 3 kohaselt antakse vaba aega töötaja ja tööandja kokkuleppel, kuid see aeg ei või olla lühem, kui kümme protsenti tööajast (DK art 130 lg 3). Sarnaselt Lätile säilitatakse töötajale sel ajal keskmine palk.

Autor leiab, et Leedu eeskujul seaduses vaba aja andmise miinimummäära sätestamine ei ole vajalik. Seadusandja üks eesmärke TLS-i kehtestamisel oli suurendada töösuhete paindlikkust.⁹² Tööandja peab töötajale andma vaba aega mõistlikus ulatuses, võttes mõistlikult arvesse tööandja ja töötaja huve. VÕS § 7 lg 1 kohaselt loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Tööandja saab lähtuda vaba aja andmisel eelkõige ettevõtte takistusteta tööprotsessi korraldamise vajadusest. Samas peaks ta aga lähtuvalt hea usu põhimõttest ja lojaalsuskohustusest, püüdma arvesse võtta ka töötaja põhjendatud huvi vaba aja saamiseks. Näiteks töötajal, kes töötab iga päev 8 tundi, ei ole võimalik töönädala sees tegeleda uue töökoha otsimisega. Töötaja, kes töötab vahetustega ja kellel on töönädalas vabad päevad, saab sellel ajal otsida uut tööd.⁹³

2013. a Praxise töölepingu seaduse uuringus leidsid ametühingute esindajad, et raskusi valmistab vaba aja andmise puhul mõistlikkuse printsiip, ent nentisid, et paremini seda siiski reguleerida ei õnnestu. Uuringu käigus läbi viidud küsitluses uuriti, kui palju vaba aega praktikas tööandjad võimaldasid. Neist tööandjais, kes vaba aega võimaldasid, ei osanud ca 60 % öelda, kui palju vaba aega tundides keskmiselt anti. Umbes pooled neist, kes oskasid öelda, andsid nädalas pool tööpäeva (4 h) või vähem. Väiksemad ettevõtted olid veidi altimad vaba aega andma. Töötajate küsitlemisest neile vaba aja andmise kohta selgus, et ligi kolmveerand töötajatest vaba aja küsimist ei kasutanud. Põhjuste hulgas oli enam levinud see, et töötaja ei olnud selle võimalusest teadlik, kuid esindatud oli ka soovimatus tööd otsida ning usu puudumine tööotsingu võimalusse. Enamik, kes tööandjalt vaba aega küsisid, seda piisavas mahus ka said (ca 58 – 86 %). Vähem oli neid, kes said vaba aega, kuid ebapiisavalt (6-29%), vaba aja andmisest keelduti vaid ca kümnendikul kordadest (5-27 % vaba aega küsinutest).⁹⁴

⁹² TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 2.

⁹³ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009 (viide 50), lk 70-71.

⁹⁴ M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring (viide 9), lk 104.

Õiguskirjanduses⁹⁵ on avaldatud arvamust, et vältimaks vaidlusi vaba aja kasutamise kohta, võiks tööandja vaba aja andmise korra kehtestada ettevõtte töökorralduse reeglites ja nimetada olukorrad, millal tööandja ei ole kohustatud töötajale vaba aega andma, ning juhud, kus töötajal on kindlasti õigus vaba aega nõuda.

Autor nõustub eelnimetatud seisukohaga. Tööandjal on võimalik vaba aja andmise kohustus täpsemalt reguleerida ettevõttesiseselt, lähtudes konkreetse ettevõtte töökorralduse erisustest.

3.3. Hoiatus

Eesti õiguses võib tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata (TLS § 88 lg 3).

Eelnimetatud sätte põhjal on oluline, et tööandja enne töölepingu ülesütlemist töötaja kohustuse rikkumise või töövõime vähenemise tõttu töötajat hoiataks. Erandina ei ole eelnevat hoiatamist ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja on toime pannud eriti raske töökohustuste rikkumise või muul põhjusel ei saa seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Hoiatamist ei saa kindlasti võrrelda ega võrdsustada vana seaduse kehtivuse ajal töötajale tehtud nn noomitusega. Noomituse oli üks võimalikest distsiplinaarkaristuse liikidest, mis reeglina eelnes töölepingu distsiplinaarkorras lõpetamisele. Noomituse kehtis üks aasta ja kui töötaja selle aja jooksul pani toime veel teise töödistsipliini rikkumise, võis tööandja karistusena töölepingu lõpetada.⁹⁶

TLS § 88 lg 3 kohaselt on tööandjal kohustus töötajat eelnevalt hoiatada töölepingu ülesütlemisel töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu. Autori hinnangul on töötaja kohustuste rikkumise korral eelneva hoiatamise eesmärk selge. Hoiatuse näol on tegemist tööandjapoolse tähelepanu juhtimisega puudustele töötaja töös või käitumises ning võimalikest tagajärgedest teadaandmisega, kui töötaja ei lõpeta rikkumisi.

⁹⁵ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009 (viide 50), lk 71.

⁹⁶ E. Ustel-Hallimäe (viide 45).

Hoiatamine annab töötajale võimaluse enda käitumist parandada. Samas on ebaselge eelneva hoiatamise eesmärk töölepingu ülesütlemisel töötaja tervises seisundi tõttu. Tervises seisund ei sõltu töötaja tahtest, seega ei saa töötaja vaatamata tööandja hoiatusele olukorda muuta.

Praktikas võib olla tööandja jaoks keeruline, otsustamaks, millisel juhul töölepingu ülesütlemisel on vaja eelnevalt hoiatada ja millisel juhul mitte. Tööandjal tuleb kaaluda, kas tegemist on eriliselt raske kohustuse rikkumisega töötaja poolt või ei ole eelnevat hoiatamist vaja hea usu põhimõttest tulenevalt. TLS § 88 lg 1 p-de 3 ja 4 põhjal on eelnev hoiatamine töölepingu ülesütlemise tingimuseks juhtudel, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi ja töötaja on hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis. Nimetatud juhtudel töölepingu ülesütlemisel, peab tööandja tõendama vaidluse korral, et ta eelnevalt töötajat hoiatas. Teistel töötajast tulenevatel põhjustel töölepingu ülesütlemisel, tuleb tööandjal kaaluda, kas eelnev hoiatamine enne töölepingu ülesütlemist on vajalik või mitte.

2013. a Rake Töövaidluste analüüsi kohaselt ei ole ka kohtute ja töövaidluskomisjonide jaoks üheselt selge, millal tuleb töötajat hoiatada. Samuti on ebaselge, millisel eesmärgil on teatud ülesütlemisaluste kohaldamiseks sätestatud hoiatamiskohustus. Uurimuse koostajad leidsid, et õigusselguse huvides tuleb TLS § 88 lg 1 punktidest hoiatamiskohustus välja võtta ning jätta hoiatamiskohustust reguleerima TLS § 88 lg 3. Lähtuma peab põhimõttest – tuleb hoiatada, kuid piisavalt olulise rikkumise korral võib jätta ka hoiatamata.⁹⁷

Autor nõustub eelpool toodud seisukohaga, et TLS § 88 lg-s 1 toodud töötajast tulenevate töölepingu ülesütlemise põhjuste näidisloetelu punktides ei ole vajalik eraldi ette näha ühe tingimusena eelnevat hoiatamist. Töö esimeses peatükis, töölepingu ülesütlemise aluste regulatsiooni alapunktis, on autor kokkuvõttes jõudnud ka järeldusele, et TLS § 88 lg-s 1 ülesütlemise mõjuvate põhjuste näidisloetelu ei ole põhjendatud ega anna seaduse rakendamisel midagi juurde. Töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluseks on mõjuv põhjus, mille tõttu ei saa eeldada töösuhte jätkumist. Seega on mõistlik, et töölepingu ülesütlemisel eelnev hoiatamiskohustus nähakse ette ülesütlemise piiranguna eraldi sättes, mitte ülesütlemise aluses endas.

Üldjuhul hindavad kohtud hoiatamise vajaduse kindlakstegemisel töötaja rikkumise raskust nagu nõuab TLS § 88 lg 3 teine lause. Töötaja rikkumise raskuse hindamisel lähtutakse

⁹⁷ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 55.

tavaliselt sellest, milliseid tagajärgi võib rikkumine kaasa tuua. Tartu Maakohtu otsuse tsiviilasjas nr 2-10-14477⁹⁸ kohaselt peetakse rikkumist raskeks eelkõige siis, kui see paneb ohtu teiste inimeste elu või tervise. Samuti on Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-48154⁹⁹ leidnud, et hoiatamisest vabastavate eriliste asjaolude mitteesitamise korral on ülesütlemine tühine ainuüksi hoiatamata jätmise tõttu.¹⁰⁰

Kuigi tavaliselt hindavad kohtud rikkumise raskust, esineb ka vaidlusi, kus kohus on leidnud, et ainuüksi rikkumise liik välistab hoiatamise kohustuse. Harju Maakohus on otsuses tsiviilasjas nr 2-10-29884¹⁰¹ leidnud, et töölepingu ülesütlemisele usalduse kaotuse tõttu ei pea hoiatust eelnema. Selliseks järelduseks annab võimaluse TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 ning lg 3 sõnastus.¹⁰²

TLS ei sea hoiatusele mingeid vorminõudeid, kuid soovitatav on hoiatus teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Vaidluse korral peab tööandja hoiatuse tegemist tõendama. Vastasel korral võidakse lugeda töölepingu ülesütlemine tühiseks. Erandina ei ole eelnevat hoiatamist ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja on toime pannud eriti raske töökohustuste rikkumise. Tööandja peab vaidluse korral aga tõendama, et tegemist oli eriti raske rikkumisega töötaja poolt. Seega tuleb hoiatuse tegemisse suhtuda tõsiselt, tööandja isegi peab teatud määral “sallima” töötaja sellist käitumist, mis pole kõige meelepärasem, kuna töötajale tuleb anda võimalus end parandada. Töölepingu ülesütlemine on äärmuslik ja viimane abinõu, mida kasutatakse alles siis, kui muud vahendid ei aita.¹⁰³

Tartu Ringkonnakohus on otsuses nr 2-10-22278¹⁰⁴ leidnud, et töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p-s 3 märgitud alusel eeldab töötaja eelnevat hoiatamist. Nimetatud kohtuotsuse põhjal, ütles tööandja töötajaga töölepingu erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 p 3 alusel põhjendusel, et töötaja rikkus mitmel korral ettenähtud töökohustusi. Tööandja ei suutnud aga tõendada, et ta töötajat töölepingu erakorralisest ülesütlemisest

⁹⁸ Tartu MK 25.01.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-14477 (Ü. Kiilu hagi MTÜ Paju Pansionaadid vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

⁹⁹ TlnRnKo 13.12.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-48154 (T. Partsi hagi Diapol Granite OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, hüvitise ja ületunnitöö eest lisatasu saamiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

¹⁰⁰ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 28.

¹⁰¹ Harju MK 04.01.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-29884 (M. Purini hagi AS-i Favor vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ja töölepingu lõpetamiseks ning hüvitiste väljamõistmiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

¹⁰² R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 29.

¹⁰³ E. Ustel-Hallimäe (viide 45).

¹⁰⁴ Tartu RnKo 07.03.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-22278 (M. M. Piiri hagi OÜ Eraakadeemia Nord vastu töölepingu ülesütlemise tühiseks tunnistamiseks ja hüvitise nõudes). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

hoiatas. Seetõttu rahuldab kohus hagi ja tunnistas töölepingu erakorralise ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel tühi.

Hoiatamisega seonduvat on põhjalikult analüüsinud Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.4-2/402 tehtud otsuses. Nii töövaidlusasjas nr 4.4-2/402 kui ka töövaidlusasjades nr 9.4-2/1449-10 ja nr 4.4-2/2221 on Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni poolt välja toodud, et tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Töövaidluskomisjon leidis, et lähtudes eeltoodust ning tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Taunitava käitumise ehk rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ja anda töötajale võimalus käitumist parandada. Lisaks tõi töövaidluskomisjon välja, et seaduses sätestatud hoiatuse tegemine on tööandja kohustus, mis võib olla nii suuline kui kirjalik ning hoiatuses peab sisalduma konkreetne teave, et nimetatud rikkumise kordumisel töötajaga tööleping lõpetatakse.¹⁰⁵

TLS ei sätesta selgesõnaliselt alust tööandja hoiatuse vaidlustamiseks. Siiski ei tähenda see vältimatult seda, et tööandja hoiatus ei ole või ei peaks olema iseseisvalt vaidlustatav. Seadus näeb ette võimaluse tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus või muu töötaja õiguste rikkumise õigusvastasus. Eelnev tähendab sisuliselt seda, et kohtul ja töövaidluskomisjonil on õigus tuvastada töötaja õiguste rikkumine tööandja poolt. Tööandja poolt töötajale põhjendamata hoiatuse tegemine võib endast samuti teatud juhtudel kujutada töötaja õiguste rikkumist. Seega on kohtul ja töövaidluskomisjonil õigus tuvastada tööandja hoiatuse tühisus. Huvi hoiatuse vaidlustamiseks võib olla näiteks töötajal, kellele tööandja on teinud hoiatuse töökohustuste väidetava rikkumise kohta.¹⁰⁶

Autor on seisukohal, et tööandja hoiatuse tühisus on võimalik tuvastada kohtus või töövaidluskomisjonis tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude lahendamise käigus. Selleks ei ole vaja töötajal esitada eraldi nõuet. Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel tuleb kohtul või töövaidluskomisjonil kindlaks teha, kas on täidetud

¹⁰⁵ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 29.

¹⁰⁶ R. Paatsi. Tööandja hoiatuse vaidlustamine võib olla siiski võimalik. Maaleht, 17.04.2012. a. Arvutivõrgus: <http://www.maaleht.ee/news/tarbija/seadus/tooandja-hoiatuse-vaidlustamine-voib-siiski-olla-voimalik.d?id=64265819> (05.05.2013)

töölepingu ülesütlemise eeldused ning kas on kinni peetud ülesütlemise korrast, sealhulgas, kas tehtud hoiatus on põhjendatud.

Samamoodi nagu Eestis, peab Läti ja Leedu õiguses töölepingu ülesütlemisel töötaja käitumisest tuleneval alusel, eelnema ülesütlemisele hoiatus. Erinevalt Eesti regulatsioonist on aga Lätis ja Leedus kehtestatud hoiatusele kohustuslikud vorminõuded.

Läti õiguses on sätestatud, et hoiatus tuleb teha töötajale kirjalikus vormis (DL art 90 lg 2). Lisaks peab tööandja enne hoiatuse tegemist tutvustama töötajale kirjalikus vormis tema kohustuse rikkumist ja küsima töötajalt selle kohta kirjalikku selgitust (DL art 90 lg 2). Hoiatust ei või teha hiljem kui ühe kuu jooksul alates rikkumisest teada saamisest, v.a ajal kui töötaja on ajutiselt töövõimetu või puhkusel või muul põhjendatud alusel ei tee tööd, aga mitte hiljem kui kuue kuu möödudes rikkumise toimepanemisest (DL art 90 lg 3).

Leedus on hoiatus ettenähtud distsiplinaarkaristusena töökohustuste rikkumisel ning hoiatusele on ette nähtud kohustuslikud vormi- ja sisu nõuded. Tööandja võib töödistsipliini rikkumisel rakendada järgmisi distsiplinaarkaristusi: hoiatus, noomitus, töölt kõrvaldamine (DK art 237). Hoiatus tuleb teha kirjalikult. Tööandja peab distsiplinaarkaristust rakendama viivitamatult pärast distsiplini rikkumisest teadasaamist, aga mitte hiljem kui ühe kuu jooksul alates rikkumisest, v.a aeg, mil töötaja ei saanud tööd teha haiguse, töölähetuse või puhkuse tõttu, ning ajal, mil töötaja suhtes viidi läbi kriminaalmenetlust – mitte hiljem kui kahe kuu jooksul kriminaalmenetluse lõppemisest või kohtuotsuse jõustumisest (DK art 241 lg 1). Distsiplinaarkaristust ei saa kohaldada, kui rikkumise toimumisest on möödunud rohkem kui kuus kuud. Juhul, kui töödistsipliini rikkumine selgus auditi või inventuuri käigus, võib distsiplinaarkaristust rakendada hiljemalt kahe aasta jooksul rikkumise toimepanemisest (DK art 241 lg 2).

Ka Eestis oli enne 01.07.2009. a TLS jõustumist hoiatus ette nähtud distsiplinaarkaristusena ning sellele olid ette nähtud kohustuslikud vormi- ja sisunõuded. Muu hulgas pidi hoiatus olema töötajale tehtud kirjalikult.

Autori hinnangul võiks selguse huvides Läti ja Leedu õigusest üle võtta ja seadusesse sisse viia hoiatuse kirjaliku vorminõude. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel on tööandjal kohustus tõendada, et ta tegi töötajale hoiatuse. Kui tööandja ei suuda tõendada, et ta töötajat enne töölepingu ülesütlemist hoiatas, võib kohus või töövaidluskomisjon tunnistada

töölepingu erakorralise ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel tühiseks. Tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi nimetatud TsMS)¹⁰⁷ § 230 lg 1 kohaselt peab pool hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. TsMS § 229 lg 2 kohaselt võib küll kohtus tõendiks olla ka muu kui kirjalik tõend, näiteks tunnistaja ütlus või menetlusosalise vande all antud seletus. Samas võib suuliselt tehtud hoiatuse tõendamine kujuneda tööandja jaoks keerukaks. Tööandjal tuleb tõendada, et ta pööras tähelepanu töötaja rikkumisele ja ka asjaolule, et rikkumise kordumisel võidakse temaga tööleping üles öelda. Kirjalik hoiatus on paremini mõistetav ka töötaja jaoks, eriti hoiatuse tagajärgede osas. Kirjalikult tehtud hoiatus töölepingu ülesütlemiseks on ilmselt töötaja jaoks ka kaalukam, kui tööandja suuline hoiatus. Samas ei koormaks hoiatuse kirjalikkuse nõue tööandjat liigselt. Töölepingu ülesütlemise juhud on erandlikud ning tegemist on töötaja olulise või pideva rikkumisega. Tavapäraselt saab tööandja töötaja rikkumisele või puudusele töös tähelepanu juhtida endiselt suuliselt.

Erinevalt Eesti TLS-ist, ei näe Läti ja Leedu õigus tööandjale ette hoiatuse tegemise kohustust enne töölepingu ülesütlemist töötaja töövõime vähenemise tõttu. Nagu eelpool märgitud on eelneva hoiatamise eesmärk töölepingu ülesütlemisel töötaja tervise seisundi tõttu ebaselge. Seadusandja ei ole TLS eelnõu seletuskirjas sellise nõude eesmärki selgitanud. Seega võiks autori hinnangul Läti ja Leedu eeskujul ka TLS-is ette näha hoiatamise kohustuse üksnes töölepingu ülesütlemise juhtudel töötaja rikkumisest tulenevatel põhjustel.

3.4. Teise töö pakkumine

Eesti õiguses peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige töötaja isikust tulenevatel põhjustel (TLS § 88 lg 1 p 1 ja 2), pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada (TLS § 88 lg 2).

Seadusandja on käsitlenud teise töö pakkumise kohustust võrdlemisi laialt. Tegemist on hinnangulise küsimusega, kas uue töö pakkumine on seotud liigsete kuludega ja kas töö pakkumist võib mõistlikult eeldada.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Tsiviilkohtumenetluse seadustik. RT I 2005, 26, 197; RT I, 21.12.2012, 1.

¹⁰⁸ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009 (viide 50), lk 46.

TLS § 88 lg-s 2 ettenähtud tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd enne tema isikuga seotud põhjusel töösuhte ülesütlemist teenib ülesütlemisskaitse põhimõtet. Kuigi töötaja isikust tulenevad töösuhte ülesütleamise põhjused võivad olla väga erinevad, tuleb teise töö pakkumise kohustus ennekõike kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhtudel kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervises seisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu. Teise töö pakkumise kohustuse eesmärgiks on hoida ära töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal jätkata töötamist, tagades seeläbi tema sissetulek. Kuna teise töö pakkumise kohustuses väljendub selgelt töötaja ülesütlemisskaitse õiguse realiseerumine, tuleb kohustust tõlgendada laias tähenduses. Ülesütlemine ei ole lubatud, kui tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks tal korraldada täiendõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Tööandjal lasub kohustus siiski juhul, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.¹⁰⁹

Sarnaselt Eesti regulatsioonile, peab Läti ja Leedu õiguses tööandja töölepingu ülesütlemisel pakkuma töötajale võimalusel teist tööd (DL art 101 lg 1 p 6, 7, 8, 9, DK art 129 lg 1).

2013. a Praxise töölepingu seaduse uuringus¹¹⁰ nentisid töötukassa ja tööinspektsiooni esindajad, et alternatiivse töö pakkumise võimalus tegelikkuses ei tööta, sest pakutavad töökohad ei ole reeglina võrreldavad senisega.

Autor on seisukohal, et TLS § 88 lg-s 2 ettenähtud kohustus, pakkuda enne töölepingu ülesütlemist töötaja isikust tulenevatel põhjustel töötajale võimalusel teist tööd, on põhjendatud ja on töötaja kaitse huvides vajalik, isegi, kui see praktikas laialdast kasutamist ei leia. TLS § 88 lg-s 2 ettenähtud kohustus ei ole absoluutne ning näebki tööandjale teise töö pakkumise kohustuse ette juhul, kui see ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Selline piirang seaduses tagab, juhul, kui tööandjal on mõistlikult eeldades võimalik teist tööd pakkuda, töötajal seda nõuda. Kui tööandjal oli võimalik teist tööd pakkuda, kuid ta seda ei teinud, siis on töötajal võimalik töölepingu ülesütlemine vaidlustada. Sellisel juhul on töötaja koormis tõendada, et töötajal oli võimalik teist tööd pakkuda.

¹⁰⁹ TLS eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 71.

¹¹⁰ M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring (viide 9), lk 101.

3.5. Ülesütlemisavaldus

Ülesütlemine on lepingupoolele kuuluv kujundusõigus. Ülesütlemine on ühepoolne, kättesaamist vajav, õigust kujundav tahteavaldus, mille kaudu peaks töösuhe tulevasel ajahetkel lõppema. Ülesütlemisavaldus tuleb teha teisele lepingupoolele või tema esindajale ning see muutub kehtivaks selle kättesaamisest.

Kehtiva TsÜS § 69 kohaselt on ülesütlemise avaldus tahteavalduse tegemine, mis muutub kehtivaks kättesaamisega. Tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja saajal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Seega võib tööandja töölepingu üles öelda ükskõik mis ajal, sest töölepingu vaidlustamise tähtaeg algab sellest hetkest, kui töötajal on tekkinud võimalus ülesütlemisavaldusega tutvuda.

Tartu Ringkonnakohus on 27.04.2011. a lahendis nr 2-10-13693¹¹¹ leidnud, et töölepingu ülesütlemine tööandja poolt on tühine TLS § 88 lg-s 4 märgitud alusel. Nimetatud kohtuasjas esitas tööandja 12.10.2009 kuupäeva kandva erakorralise töölepingu ülesütlemise käskkirja, milles märgiti, et töötaja oli tööl 1, 2 ja 5 oktoobril, alates 6. oktoobrist töötaja tööle ei tulnud ning seetõttu ütleb tööandja töölepingu erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 p 3 alusel, lugedes töölepingu lõppemise päevaks käskkirja tegemise kuupäeva 12.10.2009. a. Tööandja ülesütlemisavaldus on ühepoolne tehing, mis hakkab kehtima kättesaamisega. Tööandja ei tõendanud kohtus, millal töötaja ülesütlemisavalduse kätte sai. Töötaja kinnitusel sai ta ülesütlemisavalduse kätte 12.01.2010. a. Ringkonnakohus leidis, et kuna ülesütlemine ei jõustunud enne 12.01.2010, siis on tegemist TLS § 88 lg-s 4 sätestatud mõistliku tähtaja rikkumisega, mis toob kaasa avalduse tühisuse TLS § 104 lg 1 alusel.

Lepingu ülesütlemisel ei ole vaja saada teise lepingupoole heakskiitu (nõusolekut), sest lepingu lõpetamiseks on vaja vaid ühe poole tahteavaldust. Kui ülesütlemisavaldus on vormistatud ja üle antud seaduse nõuete kohaselt ning on olemas seadusest tulenev alus lepingu ülesütlemiseks, siis ei saa teine pool takistada töölepingu ülesütlemist ja tööleping lõppeb ülesütlemisavalduses näidatud tähtpäeval.¹¹²

¹¹¹ Tartu RnKo 27.04.2011. a otsus nr 2-10-13693 (A. Kisseljovi hagi OÜ Omri Metall vastu töölepingu ülesütlemise tühiseks tunnistamiseks ja hüvitise nõudes). Kättesaadav arvutivõrgus: Kohtute infosüsteemis (KIS).

¹¹² H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 82-83.

Praktikas on esinenud olukordi, kus tööandja ütleb töölepingu üles tagantjärele või ei ole ülesütlemisavaldust esitanud ja töötaja saab sellest teada hiljem kolmanda isiku kaudu või tööandja loeb töölepingu lõppenuks nõo vaikivalt, ilma, et kumbki pool oleks ülesütlemisavaldust teinud. Näiteks tsiviilasjas nr 2-10-7714 tunnistasid nii maa- kui ka ringkonnakohus¹¹³ töölepingu ülesütlemisavaldusena tööandja e-kirja, milles selgitati töötajale, et tööleping on juba lõppenud. Töölepingu lõppenuks lugemisel arvestasid kohtud sellega, et töötaja ei olnud mõnda aega tööd nõudnud ja tööandja ei olnud nõudnud töö tegemist. Nendel asjaoludel leidsid kohtud, et tööleping lõpetati küll vormiliselt ebamääraselt, aga mõlemale poolele selgelt, mistõttu on ülesütlemine kehtiv.¹¹⁴

Riigikohus ei nõustunud alama astme kohtutega. Riigikohus asus lahendis nr 2-1-117-11¹¹⁵ seisukohale, et töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainult see, et tööandja on töölepingu lõpetanud, ei saa olla töölepingu ülesütlemise avalduseks. Töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles õelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest. Tööandja avaldus, millest ei ilmne tööandja tahe vabastada töötaja ja tööandja lepingu edasisest täitmisest, ei ole käsitatav ülesütlemisavaldusena. Kuna töölepingu lõppemise eelduseks on ülesütlemisavaldus, et saa tööleping lõppeda kaudse tahteavaldusega. Töölepingut on võimalik üles õelda ainult edasiulatuvalt, tagasiulatuva töölepingu ülesütlemine on tühine. Nimetatud kaasuses väitis hageja, et kostja ei ole hagejale töölepingu ülesütlemise avaldust esitanud, mistõttu ei ole töölepingut üles õeldud. Ringkonnakohus nõustus maakohtu seisukohaga, et töölepingu ülesütlemise avalduseks oli kostja hagejale saadetud e-kiri ja tööleping lõppes tööandja poolt märgitud ajast. Riigikohus asus seisukohale, et kostja e-kirja ei saa käsitleda ülesütlemisavaldusena.

Töölepingu ülesütlemisavaldusele on seaduses ette nähtud kohustuslikud vormi- ja sisunõuded.

Eesti õiguses võib töölepingu üles õelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine (TLS § 95 lg 1).

¹¹³ Tartu MK 13.09.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-7714 ja Tartu RnKo 26-04.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-7714 (K. Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõppenuks lugemiseks, saamata jäänud töötasu ja hüvitiste saamiseks ning kahju hüvitamiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

¹¹⁴ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 45.

¹¹⁵ RKTko nr 2-1-117-11 (K. Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, tööleping lõppenuks lugemise, saamata jäänud töötasu ning kasutamata puhkuse hüvitise, töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja ja töölepingu kohtus lõpetamise eest hüvitise nõudes).

Tööandja peab ülesütlemissavaldust põhjendama. Põhjendused peavad olema kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas ülesütlemissavalduses (TLS § 95 lg 2).

Töölepingu ülesütlemissavalduses peab olema esitatud ülesütlemise põhjendus, mis annab teisele poolele võimaluse hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega ja kas ülesütlemise vaidlustamiseks on alust.¹¹⁶

TLS ei näe ette kohustust viidata ülesütlemissavalduses ülesütlemise aluse konkreetsele paragrahvile seaduses. Arvestades TLS § 88 lg-s 1 ettenähtud põhimõtet, et tööandja saab töölepingu üles öelda üksnes töötajast tuleneval mõjuval põhjusel ning seadus ei sätesta konkreetseid ülesütlemise põhjuseid, ei ole viide seaduse paragrahvile ka vajalik. Oluline on, et tööandja tooks välja mõjuva põhjuse, mis on ülesütlemise aluseks.

Juhul, kui töötajaga töölepingu ülesütlemise põhjus ei mahu ühegi TLS § 88 lõike 1 punktides 1-8 nimetatud tüüpkirjelduse alla, on lubatav ülesütlemise õiguslikule alusele viidata üksnes lõike täpsusega ehk öelda leping üles TLS § 88 lg 1 alusel. Oluline on vaid see, et alusele lisanduks ülesütlemise põhjendus ehk sõnaline kirjeldus. Ebatüüpilise, kuid siiski mõjuva põhjuse surumine lõige 1 konkreetse punkti alla võib anda oodatust vastupidise tulemuse, kuna võimaldab õigusvaidluses formaalselt tuvastada, et ülesütlemise alus ei vasta punktis kirjeldatud põhjusele.¹¹⁷

Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemissavaldus on tühine. TLS § 95 lg 3 kohaselt ei mõjuta põhjenduse esitamata jätmine ülesütlemise kehtivust, kuid põhjenduse esitamata jätnud pool peab hüvitama teisele poolele selle tõttu tekkinud kahju. Seadusandja on siin silmas pidanud olukorda, kus põhjenduse puudumise tõttu jäi ülesütlemine vaidlustamata ja hiljem lepingu pool leiab, et põhjenduse olemasolu korral oleks ülesütlemise vaidlustamine olnud edukas. Sellisel juhul saab ta nõuda tekkinud kahju hüvitamist.¹¹⁸

2013. a Rake Töövaidluste analüüsist nähtub, et kohtutele on valmistanud raskusi TLS § 95 lg-te 2 ja 3 mõistmine. TLS § 95 lg-st 2 tuleneb, et tööandja peab ülesütlemist põhjendama, tehes seda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. TLS § 95 lg 3 sätestab, et TLS § 95 lg-s 2 esitatud põhjendamiskohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju. Näiteks on

¹¹⁶ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009 (viide 50), lk 67.

¹¹⁷ I. Kүүts. Ebatüüpilistel põhjustel töölepingu ülesütlemise vormistamine. Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. Arvutivõrgus: <http://www.rmp.ee/tooigus/tls/13458> (05.05.2013)

¹¹⁸ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas (viide 19), lk 85.

Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-17728¹¹⁹ tehtud otsuses leidnud, et tööandjal on õigus põhjendada kohtus töölepingu ülesütlemist ka muude asjaoludega kui üksnes ülesütlemisavalduses esitatutega. Seevastu tsiviilasjas nr 2-10-48119¹²⁰ on Tallinna Ringkonnakohus jõudnud järeldusele, et ülesütlemisavaldus ei või sisaldada valesid aluseid või põhjendusi töölepingu ülesütlemiseks.¹²¹ Kirjeldatud lahenditest saab järeldada, et puudub ühtne arusaam, kas TLS § 95 lg 3 võimaldab jätta ülesütlemisavalduse põhjendamata ja esitada ülesütlemise põhjendused alles töövaidluse lahendamisel või saab kohus kontrollida üksnes ülesütlemisavalduses esitatud põhjenduste õigsust.

2013. a Rake Töövaidluste analüüsis on välja pakutud probleemi lahendusena, et TLS 95 lg 3 tuleks seadusest välja jätta või täpsustada kahju hüvitamisega seonduvat. Oluline on kujundada ühtne seisukoht, kas põhjendamine on formaalne eeldus, mis toob kaasa ülesütlemise tühisuse või mitte ning mis on sellisel juhul tagajärjed.¹²²

Sarnaselt Eestile, on ka Läti ja Leedu õiguses sätestatud ülesütlemisavaldusele kirjaliku vormi nõue ja ülesütlemisavalduses ülesütlemise põhjendamise nõue (DL art 102, DK art 130 lg 1, 2). Läti õiguses on tööandja kohustatud teatama töötajale kirjalikult põhjendused, mis on töölepingu ülesütlemise aluseks. Ei piisa, kui ülesütlemisavalduses märgitakse seaduses ettenähtud ülesütlemise alus, tööandja peab ülesütlemise aluseks olevaid asjaolusid selgitama.¹²³ Leedu õiguses on täiendatud kirjaliku vormi nõuet tingimusega, et ülesütlemisavalduse peab töötajale kätte andma allkirja vastu (DK art 130 lg 1).

Erinevat Eestist on Lätis ja Leedus kehtestada töölepingu ülesütlemise põhjendamine vorminõudena, mille täitmata jätmine toob kaasa ülesütlemise tühisuse.

Autor leiab, et Läti ja Leedu õigusest on põhjendatud selline regulatsioon üle võtta ja kehtestada samuti töölepingu ülesütlemise põhjendamine vorminõudena, mille täitmata jätmine toob kaasa ülesütlemise tühisuse. Kuna töötajast tuleneval alusel töölepingu ülesütlemise eelduseks on mõjuv põhjus, siis on oluline, et tööandja ülesütlemist tingiva mõjuva põhjuse ka töötajale ülesütlemisavalduses teatavaks teeb. Kehtiva regulatsiooni kohaselt on ülesütlemise põhjendamata jätmise tagajärjeks see, et tööandja peab hüvitama töötajale kohustuse täitmata jätmisest tekkinud kahju. Sellise kahjunõude esitamisel tuleb

¹¹⁹ Tln RnKo 01.07.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-17728 (S. Trizno hagi AS Muuga CT vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

¹²⁰ Tln RnKo 22.06.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-48119 (T. Perlei hagi Loksa linna vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).

¹²¹ R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 46.

¹²² R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs (viide 10), lk 46.

¹²³ M. Vainovskis, M. Logins. Termination of Employment Relations (viide 46), lk 54.

töötajal tõendada tekkinud kahju ja selle põhjuslikku seost tööandja käitumisega. Praktikas võib see olla keeruline. Sellise tõendamiskoormise panemine töötajale kui nõrgemale poole tööandja poolt olulise kohustuse rikkumise puhul ei ole põhjendatud ja proportsionaalne. Seega on põhjendatud TLS § 95 lg 3 seadusest välja jätta. Sellisel juhul, kui tööandja rikub ülesütlemise põhjendamise kohustust kui ülesütlemise kohustuslikku vorminõuet, on ülesütlemine TLS § 95 lg 1 alusel tühine.

3.6. Ülesütlemise hüvitis

TLS ei näe ette tööandja kohustust maksta töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemisel töötajale hüvitist. Hüvitise maksmise kohustus on tööandjale ette nähtud üksnes töötaja koondamisel ja tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel (TLS § 100 lg 1, 2, 3).

Enne 01.07.2009. a kehtinud EVTLS järgi pidi tööandja maksma töötajale hüvitist kahel juhul: kui leping lõpetati majanduslikel põhjustel või töötaja mittevastavuse tõttu. Viimasel juhul oli hüvitise suurus töötaja üks keskmine kuupalk (EVTLS § 90 lg 1 p 2). TLS-s on vähendatud tööandja kohustusi ülesütlemishüvitise maksmisel. Tööandja ei pea maksma enam hüvitist töölepingu ülesütlemisel mittevastavuse (töövõime vähenemise) tõttu.¹²⁴

Töölepingu ülesütlemisel töötaja mittevastavuse tõttu, ei ole töötajal õigus saada hüvitist ka riigilt. Töötuskindlustuse seaduse (edaspidi TKindLS)¹²⁵ § 14¹ kohaselt on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral. Muul alusel töölepingu lõpetamisel töötajale kindlustushüvitist ette nähtud ei ole.

Autor leiab, et seadusega hüvitise maksmise kohustuse panemine tööandjale töölepingu ülesütlemisel töötajast tuleneval põhjusel ei ole ka põhjendatud. TLS eelnõu seletuskirjas on seadusandja seletanud, et seaduslikul ülesütlemisel töötajale makstavat hüvitist tuleb käsitleda tööandja moraalse hüvitusena töösuhte lõppemise korral. Hüvitise puhul ei ole tegemist tööandja sanktsioneerimisega ülesütlemise eest.¹²⁶ Kuna töölepingu ülesütlemine on tingitud töötajast endast tulenevast põhjusest, siis ei pea tööandja maksma töötajale nn moraalset hüvitust. Töötaja käitumisest ehk süülisest põhjusest tuleneval alusel töölepingu ülesütlemisel

¹²⁴ M. Muda. Turvaline paidlikkus uues töölepingu seaduses (viide 4), lk 298.

¹²⁵ Töötuskindlustuse seadus. RT I 2001, 59, 359; RT I, 25.05.2012, 24.

¹²⁶ TLS seaduse eelnõu seletuskiri (viide 13), lk 78.

ei saa ka mõistlikult eeldada hüvitise maksmise kohustust, kuna töötaja on ise süüliselt põhjustanud olukorra, mis ei võimalda töösuhet jätkata. Töölepingu seaduslikul lõpetamisel ei näe tööandjale hüvitise maksmise kohustust ette ka rahvusvahelise tööõiguse aktid. Näiteks Sotsiaalharta art 24 lg 4 sätestab kohustuse maksta töölepingu lõpetamisel hüvitist üksnes juhul, kui tööleping on lõpetatud seadusliku põhjusega.

Kuigi seadus ei näe ette tööandja kohustust maksta töötajast tuleneval põhjusel töötajale hüvitist, on poolte kokkuleppel võimalik hüvitist siiski ette näha kollektiivlepingus. Kollektiivlepingu seaduse¹²⁷ § 6 lg 1 p 8 näeb ette, et poolte vahel sõlmitava kollektiivlepinguga võib kindlaks määrata muu hulgas tagatised ja hüvitused, mida pooled peavad vajalikuks.

Asjaolu, et Eestis ei näe seadus ette tööandja kohustust maksta töölepingu ülesütlemisel töötajale hüvitist, ei tähenda see, et töölepingu ülesütlemisel töötaja süüst olenemata põhjusel töölepingu lõppemisel jääks töötaja üldse ilma igasuguse sissetulekuta.

Töölepingu ülesütlemisel töötaja mittevastavuse tõttu on töötajale tagatud kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine läbi riikliku kindlustussüsteemi. Tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku kompenseerimiseks on töötajal TKindlS § 6 lg 1 kohaselt õigus saada riigilt töötuskindlustushüvitist. TKindlS § 6 lg 2 p 2 järgi ei ole õigust töötuskindlustushüvitisele töötajal, kelle viimane töösuhe lõppes TLS § 88 lõike 1 punktides 3–8 nimetatud põhjusel ehk töötaja süülisest käitumisest tuleneval mõjuval põhjusel.

Erinevalt Eestist on Lätis ja Leedus säilinud tööandja kohustus maksta töötajale hüvitist töölepingu ülesütlemisel töötaja isikust tuleneval põhjusel.

Läti õiguses on tööandja kohustatud töölepingu ülesütlemisel töötaja isikust tulenevatel põhjustel (DL art 101 lg 1 p 6, 7, 8) maksma töötajale vallandamistasu. Vallandamistasu suurus on seatud sõltuvusse töötaja keskmise palga ja töötatud ajaga (DL art 112). Samasugune regulatsioon on Leedu õiguses (DK art140).

Läti õiguses DL art 112 kohaselt maksab tööandja, kui kollektiivleping või tööleping ei näe ette suuremat lahkumistoetust, töölepingu lõpetamisel töötajale lahkumistoetust järgmistes summates: ühe kuu keskmise töötasu, kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui viis aastat, kahe kuu keskmise töötasu, kui töötaja on tööandja juures töötanud viis kuni 10 aastat,

¹²⁷ Kollektiivlepingu seadus. RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.03.2012, 2.

kolme kuu keskmise töötasu, kui töötaja on tööandja juures töötanud 10 kuni 20 aastat ning nelja kuu keskmise töötasu, kui töötaja on tööandja juures töötanud rohkem kui 20 aastat.

Leedu õiguses DK art 140 lg 1 järgi maksab tööandja töölepingu lõpetamisel vallandatud töötajale lahkumistoetust tema keskmise kuupalga ulatuses, arvestades töötaja pidevat tööstaaži nimetatud ettevõttes alljärgnevalt: tööstaažiga alla 12 kuu – ühe kuu keskmise palga ulatuses, tööstaažiga 12-36 kuud – kahe kuu keskmise palga ulatuses, tööstaažiga 60-120 kuud – nelja kuu keskmise palga ulatuses, tööstaažiga 120-240 kuud – viie kuu keskmise palga ulatuses ja tööstaažiga üle 240 kuu – kuue kuu keskmise palga ulatuses.

Samamoodi nagu Eestis on ka Lätis ja Leedus töötajal töötuks jäädes saada töötuskindlustushüvitist riigilt. Lätis on töötuskindlustushüvitises keskmisest kõrgemad ning on välja kujundatud hästi töötav töötuskindlustuse programm. Eesti töötuskindlustuse süsteemi ülesehitamisel on järgitud Läti skeemi, seda järk-järgult ellu viies. Kontrastiks Lätile ja Eestile, on Leedus väga madalad töötuskindlustuse hüvitised.¹²⁸

Kuna Eestis ei ole tööandjal töötaja mittevastavusest tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemisel hüvitise maksmise kohustust, siis saab järeldada, et Eestis on töölepingu ülesütlemine sel alusel tööandja jaoks vähem kulukas kui Lätis ja Leedus.

Eesti Panga ekspertide poolt 2012. a koostatud Tööturu Ülevaates¹²⁹ on välja toodud tööhõive kaitse õigusraamistiku¹³⁰ indeks kõigi kolme Balti riigi kohta. Nimetatud indeks on OECD¹³¹ välja töötatud indikaator, mille eesmärk on hinnata töötajate vallandamist ning tähtajaliste töölepingute kasutamist reguleerivate õigusaktide rangust. EPL-indeksi üldine eesmärk on vältida tööandjapoolse töösuhete lõpetamisega seotud kohustuste kulukust tööandjale. Indeks võib omandada väärtusi vahemikus 0-st 6-ni. Mida rangemalt on töösuhted reguleeritud, seda kulukam või keerulisem on tööandjal töösuhet lõpetada ning seda kõrgem on EPL indeksi väärtus. Indeksi leidmisel käsitletakse tüüpilisi juhtumeid ehk lepingute ülesütlemisi, mis ei toimu töötaja süü tõttu, ning nende töötajate vallandamist, kellega töölepingu ülesütlemisele ei ole seatud eraldi piiranguid. EPL indeks tähtajatu töölepingu lõpetamise kohta oli 2012. a andmete alusel Eestis 1,94, Lätis 2,23 ja Leedus 2,58. Seega võib ka EPL indeksi põhjal järeldada, et töölepingu ülesütlemine on tööandja jaoks kolmest Balti riigist soodsaim Eestis ja kõige kulukam Leedus.

¹²⁸ J. P. Martin, E. Burgeat. Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries. OECD 2003. Lk 8.

¹²⁹ N. Viilmann, O. Soosaar. Tööturu Ülevaade. Eesti Pank, 2012. Arvutivõrgus: http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/20121105_tooturu_ulevaade_2012_2pa_est.pdf (05.05.2013), lk 20.

¹³⁰ *Employment Protection Legislation.*

¹³¹ *Organisation for Economic Co-operation and Development, eesti keeles: Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon.*

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös käsitletakse tööandjapoolset töölepingu ülesütlemist töötajast tulenevatel põhjustel.

Töö eesmärgiks oli uurida, kas TLS sätestatud töötajast tulenevad tööandjapoolsed töölepingu ülesütleamise aluste ja piirangute regulatsioon on põhjendatud ning kas on vajadus regulatsiooni muuta ning kui esineb selline vajadus, siis mida ja mis ulatuses seda teha tuleks. Eesti regulatsiooni võrreldi Läti ja Leedu regulatsiooniga ning uuriti, millised on erinevused ja kas Eestil oleks midagi Läti ja Leedu õigusest üle võtta.

Töö esimeses peatükis käsitleti töölepingu ülesütleamise aluseid töötajast tuleneval põhjusel.

Kokkuvõttes jõudis autor seisukohale, et TLS-is ettenähtud aluseid töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütleamise aluste regulatsiooni tuleks muuta. Kinnitust leidis töö tegemisel püstitatud hüpotees, et TLS § 88 lg-s 1 toodud näidisloetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus leping ühepoolselt lõpetada, ei ole põhjendatud.

Eestis on töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütleamise aluseks TLS § 88 lg 1, mis näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist. Seaduses ei ole sätestatud konkreetseid ülesütleamise aluseid. TLS § 88 lg 1 näeb vaid ette näidisloetelu töötajast tulenevatest mõjuvatest põhjustes, mis võivad olla aluseks töösuhte lõpetamisel. Samas ei ole näidisloetelu tööandjale siduv. Oluline on, et esineks mõjuv põhjus, mille esinemisel ei ole võimalik töösuhet jätkata.

Läti õiguses on sätestatud konkreetsed alused töölepingu tööandjapoolseks ülesütlemiseks. Erandina on siiski võimalik leping üles öelda ka seadusest sätestamata nn *hea põhjusel*, kuid piiranguks on, et seda saab teha avalduse esitamisega kohtule. Sellisel juhul kohus otsustab, kas esineb hea põhjus töölepingu ülesütlemiseks.

Leedu DK-i kohaselt on tööandjal võimalik tööleping üles öelda mõjuval põhjusel. Erinevalt Eestist ja Lätist ei ole ette nähtud näitlikke või konkreetseid põhjuseid töölepingu ülesütlemiseks. Seaduses on vaid täpsustatud, et töölepingu lõpetamise mõjuv põhjus peab

olema seotud töötaja kvalifikatsiooni, kutseoskuste või töötaja käitumisega või tööandja majanduse-, tehnoloogia või töökoha ümberkorraldamisega.

Autor leiab, et Leedu õigusest võiks üle võtta selle, et seaduses ei ole sätestatud tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise mõjuvate põhjuste näidisloetelu. TLS § 88 lg-s 1 toodud näidisloetelu ei anna midagi juurde. See võib praktikas tekitada pigem segadust. TLS § 95 lõige 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama. Juhul, kui töötajaga töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjus ei mahu ühegi TLS § 88 lõike 1 punktides 1-8 nimetatud tüüpkirjelduse alla, on lubatav ülesütlemise õiguslikule alusele viidata üksnes lõike täpsusega ehk öelda leping üles TLS § 88 lg 1 alusel. Oluline on vaid see, et alusele lisanduks ülesütlemise põhjendus. Praktikas võib tekkida olukord, kus ekslikult püütakse töölepingu ülesütlemise põhjust sobitada mõne näidisloetelus toodud mõjuva põhjuse alla ja märgitakse ülesütlemise alus vastava tüüppunkti täpsusega. Kui tööandja viitab töölepingu ülesütlemisel valele põhjusele, siis võib see hiljem olla aluseks töölepingu ülesütlemise tühiseks tunnistamiseks.

Autori hinnangul piisaks tööandjapoolse töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise alusena TLS § 88 lg 1 preambulast. Sellisel juhul oleks tööandjale selge, et töölepingu ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel on töölepingu ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1. Nagunii peab tööandja kaaluma igal konkreetsel juhul, kas töötajast tulenev ülesütlemise põhjus on piisavalt mõjuv ning kas selle esinemisel ei saa eeldada töösuhte jätkamist. Kui töötajast tulenev põhjus ei ole nii oluline ja mõjuv või saab selle mõju kõrvaldada mõnda muud meetet kasutades, siis ei ole tegemist töölepingu erakorralise ülesütlemise juhtumiga ning tööandjal puudub alus sel põhjusel tööleping üles öelda.

TLS § 88 lg 1 eesmärgipäraseks kasutamiseks praktikas, on vajalik tõsta tööandjate õigusteadlikkust läbi koolituste ja teavituskampaaniate.

TLS § 88 lg 1 alla on koondatud töötaja isikust tulenevad ehk mittesüülised ja töötaja käitumisest tulenevad ehk süülised põhjused. Seega on nii töötaja isikust tuleneval mõjuval põhjusel kui ka töötaja käitumisest tuleneval mõjuval põhjusel töölepingu ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1.

Töötaja isikust tulenevate ja käitumisest tulenevate põhjuste iseloom on väga erinev erinev. Töötaja isikuga seotud põhjusi iseloomustab asjaolu, et töötaja tahab, aga ei saa teisiti käituda, samas kui töötaja käitumisest tingitud ülesütlemist iseloomustab asjaolu, et töötaja saab, aga

ei taha teisiti, s.t lepinguga kooskõlas käituda. Töötaja käitumisest tingitud põhjuste juures tulevad eelkõige vaatluse alla olukorrad, mis seisnevad töötajapoolsete töölepinguliste kohustuste rikkumises.

Eeltoodu alusel on töö autor seisukohal, et TLS § 88 lg 1 regulatsioon, kus ühte sättesse on koondatud nii töötaja isikust tulenevad kui ka töötaja käitumisest tulenevad tööandjapoolsed töölepingu ülesütlemise põhjused, ei ole õnnestunud. Praktikas võib TLS § 88 lg 1 kohaldamine olla ebaselge nii tööandja kui ka töötaja jaoks, samuti Töötukassa jaoks, otsustamaks, kas töötajal on õigust saada töötuskindlustushüvitist.

Töö autor leiab, et lähtudes töölepingu ülesütlemise piirangute erisustest, oleks selguse huvides põhjendatud TLS § 88 lg 1 lahku lüüa ja sätestada eraldi tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise alused töötaja isikust tulenevatel põhjustel ja töötaja käitumisest ehk süülistel põhjustel. Sellise regulatsiooni puhul järgitaks jätkuvalt töölepingu ülesütlemise turvalise paindlikkuse ideed, samas oleksid ülesütlemise alused, samuti ülesütlemise kord selgemad ja arusaadavamad mõlemale töölepingu poolele.

Läti ja Leedu õigus töötajast tulenevate tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise aluste eraldamisel tuge ei paku. Läti õiguses on sarnaselt Eestis kehtiva regulatsiooniga ühes sättes toodud nii töötaja isikust kui ka töötaja käitumisest tulenevad tööandjapoolsed töölepingu ülesütlemise põhjused. Erinevalt Eestist on sätestatud konkreetsed alused, mitte ei ole esitatud põhjuste näidisloetelu. Leedu õiguses on ühe paragrahvi alla koondatud nii töötaja isikust tulenevad tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise alused kui ka majanduslikust seisundist tulenevad alused. Töötaja käitumisest tulenevate ehk süülistel põhjustel töölepingu ülesütlemisel on säilinud distsiplinaarmenetlus. Töölepingu ülesütlemine töötaja käitumisest tuleneval põhjusel on ette nähtud distsiplinaarkaristusena. Selline regulatsioon on pärit nõukogude õigusest ning kehtis ka Eestis enne TLS jõustumist. Distsiplinaarkaristuse juurde tagasipöördumine ei ole põhjendatud ega kooskõlas tänapäevase tööõiguse suundumustega.

Autor on seisukohal, et töötaja isikust tulenevate tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise aluste reguleerimisel võiks eeskujuna võtta 01.04.2013. a jõustunud avaliku teenistuse seadusest (ATS). ATS sätestab teenistusest vabastamiseks erinevad alused teenistuja mittesüüliste põhjuste tõttu ja teenistuja süülise käitumise tõttu.

Seega võiks TLS § 88 lõike 1, töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta töötajast tuleneval põhjusel, lahku lüüa ja moodustada kaks eraldi sätet: töölepingu ülesütlemiseks töötaja isikust tuleneval ehk mittesüülisel mõjuval põhjusel ja töölepingu ülesütlemise kohta töötaja käitumisest tuleneval ehk süülisel põhjusel.

Töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise sätte lahkulöömise eesmärgiks ei ole sätestada kinnine loetelu ülesütlemise alustest, nagu see oli sätestatud EVTLS-is. Tegemist oleks generaalklauslitega töölepingu tööandjapoolseks ülesütlemiseks töötaja isikust tuleneval põhjusel ja töötaja käitumisest tuleneval põhjusel. Milline konkreetne töötaja isikuga või kohustuste rikkumisega seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, oleks lahtine ja vajaks igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Oluliseks tingimuseks oleks mõjuv põhjus, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, nagu on sätestatud TLS-i § 88 lg-s 1.

Töö teises peatükis käsitletakse töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemise piiranguid.

Autor järeldab kokkuvõttes, et TLS-is ettenähtud töölepingu ülesütlemise piirangud on üldiselt kooskõlas rahvusvahelise tööõiguse aktidega ettenähtud miinimumnõuetega. Samas on piirangud osaliselt ebaselged ja ei ole otstarbekad.

Kooskõlas rahvusvaheliste õigusaktidega näevad kõigi kolme Balti riigi tööseadused ette kõrgendatud töölepingu ülesütlemise kaitse rasedate ja väikelast kasvatavate isikute jaoks. Eesti regulatsioon erineb selles osas Läti ja Leedu omast. Läti ja Leedu õiguses on ette nähtud piirang, et tööandja ei või lepingut üles öelda rasedaga, alla 3-aastast last kasvatava töötajaga ja ajutiselt töövõimetu töötajaga. TLS ei sätesta üldist keeldu töölepingu ülesütlemiseks raseduse või ajutise töövõimetuse esinemise ajal, va koondamine. TLS-i kohaselt ei või olla töövõime vähenemine raseduse või ajutise töövõimetuse tõttu töölepingu ülesütlemise aluseks.

Autori hinnangul on Eesti regulatsioon, mis ei sätesta üldist keeldu töölepingu ülesütlemiseks teatud asjaolu esinemisel (rasedus, töövõimetus) ja koondamise juhul, Läti ja Leedu regulatsioonist õnnestunud. Võib küll arvata, et Läti ja Leedu õiguses on ajutiselt töövõimetu töötaja huvid paremini kaitstud, kuid sisuliselt selline keeld ei taga töötaja kaitset töölepingu

lõpetamise vastu. Praktikas on tööandjal võimalik tööleping lõpetada koheselt pärast loetletud asjaolude äralangemist.

Eesti õiguses võib tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Hoiatuse näol on tegemist tööandjapoolse tähelepanu juhtimisega puudustele töötaja töös või käitumises ning võimalikest tagajärgedest teadaandmisega, kui töötaja ei lõpeta rikkumisi.

Läti ja Leedu õiguse kohaselt peab tööandja töötajat eelnevalt hoiatama töölepingu ülesütlemisel töötaja rikkumise tõttu. Erinevalt Eesti TLS-ist, ei näe Läti ja Leedu õigus tööandjale ette hoiatuse tegemise kohustust enne töölepingu ülesütlemist töötaja töövõime vähenemise tõttu. Eelneva hoiatamise eesmärk töölepingu ülesütlemisel töötaja tervises seisundi tõttu on ebaselge. Autori hinnangul võiks Läti ja Leedu eeskujul ka TLS-is ette näha hoiatamise kohustuse üksnes töölepingu ülesütlemise juhtudel töötaja rikkumisest tulenevatel põhjustel.

Eestis ei ole hoiatusele ette nähtud kohustuslikke vormi- ega sisunõudeid. Läti ja Leedu seaduses on hoiatusele ette nähtud kirjaliku vormi nõue. Autori hinnangul võiks selguse huvides Läti ja Leedu õigusest üle võtta ja TLS-i sisse viia hoiatuse kirjaliku vorminõude. See oleks arusaadavam nii tööandja kui töötaja jaoks ning aitaks ära hoida vaidlusi. Praktikas on tekitanud tööandjate jaoks segadust, millises vormis on õige töötajat enne töölepingu ülesütlemist hoiatada. Kirjalikku hoiatust on tööandjal vaidluse korral lihtsam ka tõendada. Samuti on kirjalik hoiatus kaalukam ja paremini mõistetav töötaja jaoks, eriti hoiatuse tagajärgede osas.

Nii Eesti, Läti kui ka Leedu õiguse kohaselt peab tööandja töölepingu ülesütlemisel teatama töötajale sellest ette. Töölepingu võib etteteatamata üles öelda vaid erandjuhtudel. Etteteatamistähtajad on riigiti erinevalt diferentseeritud ja ka etteteatamistähtaegade pikkus on erinev. Eestis on etteteatamistähtaegade pikkus viidud sõltuvusse töötaja staaži pikkusega tööandja juures. Lätis on töölepingu ülesütlemise tähtajad seatud sõltuvusse ülesütlemise alustega. Leedus on ette nähtud üks etteteatamistähtaeg, kuid erandjuhtudel on etteteatamistähtaeg diferentseeritud lähtudes sotsiaalsetest kriteeriumitest. Autori hinnangul vastab Eestis töölepingu ülesütlemisest etteteatamistähtaegade regulatsioon enam Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee soovitusetele, mis nõuab etteteatamistähtaegade kindlaks määramist töötaja töösuhte kestuse alusel.

Eesti, Läti ja Leedu etteteatamistähtaegade regulatsiooni võrdlusest selgus, et lühemat aega kestnud töösuhete puhul (alla 5 aasta) on töölepingu ülesütlemisel töötaja huvid Lätis ja Leedus paremini kaitstud. Lätis tuleb töötaja isikust tuleneval põhjusel töötajale ette teatada üks kuu ja Leedus kaks kuud. Eestis tuleb alla ühe tööaasta kestnud töösuhete puhul ette teatada vähemalt 15 kalendripäeva ja üks kuni viis tööaastat kestnud töösuhete puhul vähemalt 30 kalendripäeva. Samas selgus, et üle viie aasta kestnud töösuhete puhul on Eesti õigus töötajale soodsam.

Autor leiab, et TLS § 97 lg-s 2 ette nähtud erakorralise ülesütlemise üldist etteteatamise tähtaega võiks tõsta alates kuus kuud kuni üks aasta kestnud töösuhete osas. Kui kehtiva TLS § 97 lg 2 kohaselt peab tööandja alla ühe tööaasta kestnud töösuhete puhul lepingu ülesütlemisest ette teatama 15 kalendripäeva ja üks kuni viis tööaastat kestnud töösuhete puhul 30 päeva, siis tuleks seadust muuta selliselt, et alla 6 kuud kestnud töösuhete puhul peab tööandja töötajale ette teatama 15 kalendripäeva ja alates 6 kuud kuni viis tööaastat kestnud töösuhete puhul 30 päeva. Selline regulatsioon vastab sotsiaalharta nõudele, mille kohaselt peab töölepingu lõpetamisest etteteatamise tähtaeg üle kuue kuu kestnud töösuhete puhul olema vähemalt üks kuu. Samas ei piiraks selline muudatus tööandja liigselt. Tööandjale jääb erakorralistel juhtudel, kui ei või mõistlikult eeldada lepingu jätkamist etteteatamistähtaaja lõppemiseni, TLS § 97 lg 3 alusel leping üles öelda etteteatamistähtaega järgimata.

Nii Eesti, Läti kui ka Leedu õiguses on tööandjale töölepingu ülesütlemisel ette nähtud ülesütlemise põhjendamise kohustus. Eestis sätestab TLS § 95 lg 2, et tööandja peab ülesütlemisavaldust põhjendama. Erinevalt Lätist ja Leedust ei mõjuta TLS-i kohaselt põhjenduse esitamata jätmine ülesütlemise kehtivust, kuid põhjenduse esitamata jätnud pool peab hüvitama teisele poolele selle tõttu tekkinud kahju. TLS § 95 lg 3 kohaldamise osas puudub töö vaidlusorganitel ühine arusaam.

Autor leiab, et Läti ja Leedu õiguse eeskujul on põhjendatud kehtestada selline regulatsioon, mille kohaselt on töölepingu ülesütlemise põhjendamise vorminõue, mille täitmata jätmine toob kaasa ülesütlemise tühisuse. Kuna töötajast tuleneval alusel töölepingu ülesütlemise eelduseks on mõjuv põhjus, siis on oluline, et tööandja ülesütlemist tingiva mõjuva põhjuse ka töötajale ülesütlemisavalduses teatavaks teeb. Kehtiva regulatsiooni kohaselt on ülesütlemise põhjendamata jätmise tagajärjeks see, et tööandja peab hüvitama töötajale kohustuse täitmata jätmisest tekkinud kahju. Sellise kahjunõude esitamisel tuleb töötajal tõendada tekkinud kahju ja selle põhjuslikku seost tööandja käitumisega. Praktikas võib see

olla keeruline. Sellise tõendamiskoormise panemine töötajale kui nõrgemale poole tööandja poolt olulise kohustuse rikkumise puhul ei ole põhjendatud ja proportsionaalne. Seega on põhjendatud TLS § 95 lg 3 seadusest välja jätta. Sellisel juhul, kui tööandja rikub ülesütlemise põhjendamise kohustust kui ülesütlemise kohustuslikku vorminõuet, on ülesütlemine TLS § 95 lg 1 alusel tühine.

Töölepingu ülesütlemisel hüvitise maksmine on Eestis, Lätis ja Leedus reguleeritud erinevalt. Eestis TLS järgi tööandja töötajast tuleneval põhjusel töölepingu ülesütlemisel töötajale hüvitist maksta ei pea. Tööandjal on kohustus maksta töötajale hüvitist töölepingu ülesütlemisel vaid majanduslikul põhjusel ehk koondamisel.

Erinevalt Eestist peab Lätis ja Leedus tööandja maksta töötajale hüvitist töölepingu ülesütlemisel ka töötajast tuleneval põhjusel, va töötaja rikkumise tõttu.

Seega on Eestis võrreldes Läti ja Leeduga töölepingu ülesütlemine töötajast isikust tulenevatel põhjustel soodsam. Autor leiab, et seadusega hüvitise maksmise kohustuse panemine tööandjale töölepingu ülesütlemisel töötajast tuleneval põhjusel ei ole ka põhjendatud ning Eesti regulatsiooni selles osas ei tuleks muuta. Töölepingu seaduslikul lõpetamisel ei näe tööandjale hüvitise maksmise kohustust ette ka rahvusvahelise tööõiguse aktid. Tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku kompenseerimiseks on töötajal õigus saada riigilt töötuskindlustushüvitist.

Kokkuvõttes teeb autor ettepaneku teha TLS-is järgmised muudatused:

1. Muuta TLS §-i 88 (töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel) ja sõnastada see alljärgnevalt:

TLS § 88:

Lg 1: Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval (mittesüülisel) mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Lg 2: Enne töölepingu ülesütlemist käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

TLS § 88¹:

Lg 1: Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja käitumisest tuleneval (süülisel) mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.

Lg 2: Tööandja võib käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel töölepingu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Hoiatus tuleb teha töötajale kirjalikult. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Lg 3: Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

2. Muuta TLS § -i 95 (ülesütlemisavaldus) alljärgnevalt:

Jätta seadusest välja TLS § 95 lg 3.

3. Muuta TLS §-i 97 (tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad) alljärgnevalt:

TLS § 97 lg 2: Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

- 1) alla kuue kuu – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) kuus kuud kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

ОТКАЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НАЛИЧИИ ПРИЧИН, ОБУСЛОВЛЕННЫХ ЛИЧНОСТЬЮ РАБОТНИКА: ОСНОВАНИЯ ОТКАЗА ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Резюме

В настоящей магистерской работе рассматривается отказ от трудового договора по инициативе работодателя при наличии причин, обусловленных личностью работника, в частности основания и ограничения отказа от трудового договора.

01.07.2009 г. в Эстонии вступил в силу новый Закон о трудовом договоре (в дальнейшем назван ЗоТД). По сравнению с ранее действовавшим Законом о трудовом договоре (в дальнейшем назван ЗоТДЭР) ЗоТД устанавливает более гибкие правила отказа от трудового договора со стороны работодателя. По ЗоТД общей предпосылкой отказа от трудового договора является *уважительная причина*. Законом не предусмотрен закрытый перечень уважительных причин, являющихся основанием отказа от трудового договора.

Основанием отказа от трудового договора по обусловленным работником причинам является ч.1 ст.88 ЗоТД, в которой предусмотрено, что работодатель может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств по уважительной причине, обусловленной работником, в связи с чем при соблюдении интересов обеих сторон предположить продолжение трудовых отношений невозможно. В ч.1 ст.88 ЗоТД предусмотрен примерный перечень обусловленных работником уважительных причин, которые могут быть основанием прекращения трудовых отношений. Работодатель вправе отказаться от трудового договора и по не названной в примерном перечне причине, важно, чтобы эта причина была т.с. уважительной.

Целью магистерской работы является исследовать, является ли регуляция оснований и ограничений отказа от трудового договора по обусловленным работником причинам обоснованной, и существует ли необходимость изменения этой регуляции, а также если такая необходимость имеется, то, что и в каком объёме следует изменить.

При написании работы использовались системный и сравнительный методы. В работе исследуется регуляция отказа от трудового договора по обусловленной работником

причине в Эстонии, регуляция ЗоТД сравнивается с ранее действовавшей регуляцией ЗоТДЭР и с законами о труде Латвии и Литвы. Автор исследовал, какие отличия имеются в регуляции отказа от трудового договора, обусловленного работником, в Латвии и Литве, а также может ли Эстония в этой сфере перенять что-нибудь из права Латвии и Литвы.

Гипотезой магистерской работы были следующие утверждения:

- Приведённый в ч.1 ст.88 ЗоТД примерный перечень обусловленных работником причин, при наличии которых работодатель вправе отказаться от трудового договора, не нужен и ничего не добавляет к применению закона;
- Установленные в ЗоТД ограничения отказа от трудового договора по обусловленным работником причинам соответствуют нормам международного трудового права и являются целесообразными.

Магистерская работа состоит из трёх глав и их разделов.

В первой главе изучаются основания отказа от трудового договора по обусловленным работником причинам.

В выводах первой главы автор пришёл к заключению, что регуляцию предусмотренных в ЗоТД оснований отказа от трудового договора по обусловленным работником причинам следует изменить. Установленная при написании работы гипотеза, что приведённый в ч.1 ст.88 ЗоТД примерный перечень обусловленных работником причин, при наличии которых работодатель вправе в одностороннем порядке отказаться от трудового договора, не нужен и ничего не добавляет к применению закона, подтвердилась.

В трудовом праве Латвии и Литвы, аналогично Эстонии, при отказе от трудового договора важно, чтобы в наличии была обусловленная работником причина, вместе с тем основания отказа от трудового договора там регулируются отлично от Эстонии. Согласно Трудовому кодексу Литвы (в дальнейшем ТК) работодатель может отказаться от трудового договора по уважительной причине. В отличие от Эстонии и Латвии примерные и конкретные причины отказа от трудового договора в нём не предусмотрены. В законе лишь уточняется, что уважительная причина расторжения трудового договора должна быть связана с квалификацией, профессиональными

навыками или поведением работника, либо с осуществлением работодателем хозяйственных, технологических или организационных мероприятий.

В Законе о труде Латвии (в дальнейшем ЗоТ) установлены конкретные основания отказа от трудового договора со стороны работодателя. В качестве исключения отказаться от договора всё же возможно и по неуставленным в законе причинам, по т.н. *важной причине*, однако ограничение заключается в том, что это можно сделать путём подачи заявления в суд. В этом случае суд выносит решение о том, имеется ли в наличии важная причина для отказа от трудового договора.

Автор находит, что из права Литвы можно было бы перенять то, что в законе не установлено примерного перечня уважительных причин отказа от трудового договора со стороны работодателя. Приведённый в ч.1 ст.88 ЗоТД примерный перечень ничего не даёт. На практике он, наоборот, может создать путаницу. Согласно части 2 ст.95 ЗоТД работодатель должен обосновать отказ от трудового договора. В случае если причина отказа от трудового договора по исключительным обстоятельствам с работником не подходит под типовое описание названных в пунктах 1-8 части 1 ст.88 ЗоТД причин, то в качестве правового основания отказа разрешается сделать ссылку лишь с уточнением части, т.е. отказаться от договора на основании ч.1 ст.88 ЗоТД. Важно лишь то, чтобы к основанию была добавлена причина отказа. На практике может возникнуть положение, при котором причину отказа ошибочно пытаются подвести под какую-либо приведённую в примерном перечне причину и основание отказа указывают с точностью соответствующего типового пункта. Если работодатель при отказе от трудового договора сошлётся на неверную причину, то позднее это может быть основанием для признания отказа от трудового договора ничтожным. По оценке автора, в качестве основания отказа работодателя от трудового договора по обусловленной работником причине достаточно было бы привести преамбулу ч.1 ст.88 ЗоТД. В этом случае работодателю было бы ясно, что при отказе от трудового договора по обусловленной работником причине основанием отказа от трудового договора является ч.1 ст.88 ЗоТД. Так или иначе, работодатель должен в каждом конкретном случае взвешивать, является ли обусловленная работником причина отказа достаточно уважительной, и невозможно ли при её наличии предположить продолжение трудовых отношений. Если обусловленная работником причина не является настолько существенной и уважительной, или если её влияние можно устранить, применив какую-либо иную меру, то она не является случаем отказа от трудового договора по

исключительным обстоятельствам, и у работодателя отсутствует основание отказываться от трудового договора по этой причине.

В части 1 ст.88 ЗотД собраны обусловленные личностью работника, т.е. невиновные причины, и обусловленные поведением работника, т.е. виновные причины. Таким образом, основанием отказа от трудового договора уважительной причиной, обусловленной личностью работника, и уважительной причиной, обусловленной поведением работника, является ч.1 ст.88 ЗотД. Автор придерживается точки зрения, что такая регуляция, при которой в одно положение собраны как обусловленные личностью работника, так и обусловленные поведением работника основания отказа от трудового договора со стороны работодателя, является неудачной. На практике применение ч.1 ст.88 ЗотД может быть неясным как для работодателя, так и для работника, а также и для Кассы по безработице, чтобы решить, имеет ли работник право получать страховое возмещение по безработице.

Автор работы находит, что, исходя из особенностей ограничения отказа от трудового договора, в интересах ясности было бы обоснованно разделить часть 1 ст.88 ЗотД, и отдельно установить основания отказа от трудового договора по обусловленным личностью работника причинам и по обусловленным поведением работника причинам, т.е. по виновным причинам. При разделе оснований отказа от трудового договора со стороны работодателя по обусловленным работником причинам трудовое право Латвии и Литвы помощи не предлагает. Автор придерживается точки зрения, что при регуляции оснований отказа от трудового договора со стороны работодателя по обусловленным личностью работника причинам примером может быть вступивший в силу 01.04.2013 г. Закон о публичной службе (в дальнейшем ЗоПС). ЗоПС предусматривает для освобождения от службы разные основания ввиду невиновных причин служащего и ввиду виновного поведения служащего.

Автор вносит предложение: по примеру ЗоПС разделить установленный в части 1 ст.88 ЗотД отказ от трудового договора по исключительным обстоятельствам при наличии обусловленных работником причин, и образовать два отдельных положения: отказ от трудового договора по обусловленной личностью работника, т.е. по невиновной уважительной причине, и отказ от трудового договора по обусловленной поведением работника, т.е. по виновной причине.

Во второй главе работы рассматриваются ограничения отказа от трудового договора по обусловленной работником причине.

В выводах второй главы автор делает заключение, что предусмотренные в ЗоТД ограничения отказа от трудового договора, в общем, согласуются с минимальными требованиями, предусмотренными с международных актов по трудовому праву. Вместе с тем ограничения являются частично неясными и нецелесообразными.

Автор находит, что действующую в Эстонии регуляцию можно изменить в части предшествующего отказу предупреждения, сроков информирования об отказе и последствий неисполнения обязанности обоснования отказа.

В Эстонии обязательных требований к форме или содержанию предупреждения не предусмотрено. В законах Латвии и Литвы в отношении предупреждения установлено требование письменной формы. По оценке автора в интересах ясности из трудового права Латвии и Литвы можно было бы перенять и внести в ЗоТД требование письменной формы предупреждения. Это будет понятнее как работодателю, так и работнику, и поможет избежать споров.

При сравнении регуляции сроков предупреждения об отказе в Эстонии, Латвии и Литве выяснилось, что при трудовых отношениях, длившихся на протяжении более короткого срока (мене 5 лет) интересы работников в Латвии и Литве при отказе от трудового договора защищены лучше и в большей мере согласуются с требованиями международного трудового права. На основании вышеприведённого автор предлагает изменить предусмотренный в ч.2 ст.97 ЗоТД общий срок предупреждения об отказе от трудового договора в отношении трудовых отношений, длившихся с шести месяцев до одного года.

Как в праве Эстонии, Латвии, так и в праве Литвы для работодателя предусматривается обязанность обоснования отказа от трудового договора. В Эстонии частью 2 ст.95 ЗоТД предусмотрено, что работодатель должен обосновать отказ. В отличие от Латвии и Литвы оставление отказа необоснованным согласно ЗоТД не влияет на действие отказа, однако сторона, оставившая отказ необоснованным, должна возместить другой стороне причинённый этим ущерб. Автор находит, что по примеру права Латвии и Литвы обоснованно установить такую регуляцию, согласно которой в случае неисполнения

требования к форме обоснования отказа от трудового договора последует ничтожность отказа. На основании вышеприведённого, автор внёс предложение исключить из закона часть 3 ст.95 ЗотД. В случае если работодатель нарушит обязанность обоснования отказа как обязательное к форме отказа требование, отказ на основании ч.1 ст.95 ЗотД будет ничтожным.

06.05.2013. а

Kristiina Kask

/ allkiri /

KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU

Kasutatud kirjandus

1. Boguslavas, G., Blaziene, I. Amendments of the Lithuanian Labour Code Designed to Increase Labour Market Flexibility and to Foster Social Dialogue. EEO Ad hoc request, August 2009.
2. Carlsson, L. Newly introduced grounds for the unilateral termination of employment contract. Baltic Labour Law Project. Case 109, Latvia 2003.
3. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf (05.05.2013).
4. Espenberg, K., Jaakson, K., Kallaste, E., Nurmela, K. Kollektiivlepingute roll Eesti tööõiguses. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2012.
5. Gruzevskis, B., Blaziene, I. Amendments of Lithuanian Labour Code Designed to Increase Labour Market Flexibility and to Foster Social Dialogue. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Lithuania-LabourCodeAmendments.pdf> (05.05.2013).
6. Haljasmäe, R., Hallemaa, R., Krillo, K., Liin V.-P., Tavits, G., Espenberg, K. Töövaidluste analüüs. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus Rake, 2013. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste_anal%C3%BC%C3%BCs_1%C3%B5ppraport.pdf (05.05.2013).
7. International Dismissal Survey. Employment, pensions and benefits. 2012 Deloitte SA. Kättesaadav arvutivõrgus: http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Switzerland/Local%20Assets/Documents/EN/Tax/Legal%20Services/ch_en_International_Dismissal_Survey_2012.pdf (05.05.2013).
8. International Employment Law. Redundancy and Termination in Europe. Deloitte Advokatfirma AS, January 2013. Arvutivõrgus: http://public.deloitte.no/dokumenter/2013_Deloitte_InternationalDismissalSurvey.pdf (05.05.1013).
9. Kresal, B. Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia,

- Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia. European Commission 2007.
10. Kuddo, A. Labour Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practice. The World Bank. Human Development Network- Social Protection & Labor Team, 2009.
 11. Küüts, I. Ebatüüpilistel põhjustel töölepingu ülesütleamise vormistamine. Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. Arvutivõrgus: <http://www.rmp.ee/tooigus/tls/13458> (05.05.2013).
 12. Liin, V. P. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. –Juridica 2009, nr 4.
 13. Martin, J.-P., Burgeat, E. Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries. OECD 2003.
 14. Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M. L., Uudeküll, K., Osila, L. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Arvutivõrgus: http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (05.05.2013).
 15. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. - Juridica 2012, nr 4.
 16. National Labour Law Profile: Latvia. International Labour Organisation. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm (05.05.2013).
 17. Nekrošius, I. Termination of Employment Relationship in Lithuania. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4631...en> (05.05.2013).
 18. Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment. International Labour Organisation. Meeting dokument, march 2009. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_171404/lang--en/index.htm (05.05.2013).
 19. Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Kirjastus JUURA. Tallinn 2005.
 20. Paatsi, R. Tööandja hoiatuse vaidlustamine võib olla siiski võimalik. Maaleht, 17.04.2012.
 - a. Arvutivõrgus: <http://www.maaleht.ee/news/tarbija/seadus/tooandja-hoiatuse-vaidlustamine-voib-siiski-olla-voimalik.d?id=64265819> (05.05.2013).
 21. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. AS Äripäev, 2009.
 22. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. AS Äripäev, 2010.
 23. Siigur, H. Eesti tööseaduste täiustamisest. - Juridica 2007, nr II.
 24. Siigur, H. Töölepingu seadus. Ilo kirjastus, 2009.

25. Taal, K. Lapsehoolduspuhkuselt tulijat ei saa lihtsalt koondada. Tarbija 24. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.tarbija24.ee/711108/lapsehoolduspuhkuselt-tulijat-ei-saa-lihtsalt-koondada/> (05.05.2013).
26. Taliga, H. Lisaks seadusele peab töötaja end ka ise kaitsma. Eesti Ametühingute Keskliit, 2011. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.eakl.ee/?pid=387&nid=360&lang=5> (05.05.2013).
27. Tare, I. Labour Law in Latvia. 2010 Kluwer Law International BV.
28. Tavits, G. Töösuhte lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel. Saksa tööseadused ja töökohtupraktika. – Juridica 2002 , nr I.
29. Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? – Juridica 2008 nr 1.
30. Termination of Employment Relationship. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission. April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en> (05.05.2013).
31. Treier, T., Suder, S., Käärats, E. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf (05.05.2013).
32. Treier, T. Töölepingu ülesõtlemine töötaja tervises seisundi tõttu. –Juridica 2006 nr 2.
33. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20120822110319> (05.05.2013).
34. Töölepingu seadus. Komm vlj. Koost H. Siigur. Kirjastus Ilo. Tallinn 2009.
35. Ustel-Hallimäe, E. Töövaidluskomisjonis: Kui töötaja rikub töödistsipliini. Meie Maa, oktoober 2010. Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/index.php?page=351&action=article&article_id=1749 (05.05.2013).
36. Uusim kohtupraktika tööküsimustes. Balti Arbitraaži ja kohtuvaidluste uudised, nr 7, august 2011. Arvutivõrgus: http://www.lawin.ee/files/newsletter_august_2011_est_lawin.pdf (05.05.2013).
37. Vainovskis, M., Logins, M. Termination of Employment Relations: Legal Situation in Latvia. Riga, 2006. Kättesaadav arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4630 (05.05.2013).
38. Vanusepiiri alammäär töölepingu lõpetamise alusena. Riigikogu Kantselei Majandus- ja sotsiaalinfo osakond. Lühiauring 2005. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee> (05.05.2013).

39. Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2006.
40. Viilmann, N., Soosaar, O. Tööturu Ülevaade. Eesti Pank, 2012. Arvutivõrgus: http://www.eestipank.ee/sites/default/files/publication/20121105_tooturu_ulevaade_2012_2pa_est.pdf (05.05.2013).
41. Žmenja, M. Töölepingu lõpetamine tervises seisundile mittevastavuse tõttu. Arvutivõrgus: <http://teinevoimalus.ee/et/paevateemad/juriidika/toeoeoigus/125-toeoelepingu-loeptamine-terviseiseisundile-mittevastavuse-tottu> (05.05.2013).

Kasutatud normatiivmaterjalid

42. Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06, 07, 2012, 1.
43. Darba Likums (Eesti keeles – Läti tööseadus). *Latvijas Vēstnesis* No 105, 06.07.2001. a.
44. Darba Stridu Likums (Eesti keeles - töövaidluse lahendamise seadus). LV, 149 (2724). Arvutivõrgus: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=67361>
45. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 1.
46. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT I 1992, 15, 241; RT I 2008, 59, 330.
47. EU direktiiv 96/34/EÜ, 03.06.1996. a, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta.
48. EU direktiiv 2000/78/EÜ, 27.11. 2000. a, üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.
49. EU direktiiv 92/85/EMÜ, 19.10.2002. a, rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta.
50. EU määrus nr 883/2004, 29.04.2004. a, sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta.
51. EU määrus nr 987/2009, 16.09.2009. a, EU määruse nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord.
52. ILO Convention No 158. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982.
53. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. RT I 1996, 3, 57; RT I, 30.06.2011, 1.
54. Kollektiivlepingu seadus. RT I 1993, 20, 353; RT I, 29.03.2012, 2.
55. Leedu töökoodeks (inglisekeelne tõlge – Labour Code). Arvutivõrgus: <http://www.pare.ee/et/seadusandlus>

56. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas (Eesti keeles – Leedu töökoodeks). *Valstybės žinios* 2002, No 64–2569.
57. Läti tööseadus (inglisekeelne tõlge – Labour Law). Arvutivõrgus: <http://www.pare.ee/et/seadusandlus>
58. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93, RT I
59. Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. RT II 2000, 15, 93, RT I
60. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitleva konventsiooni (nr 111) ratifitseerimise seadus. RT II 2005, 17, 51.
61. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I 2004, 27, 181; RT I 06.07.2012, 1.
62. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. RT I 2005, 26, 197; RT I, 21.12.2012, 1.
63. Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon. RT II 2005, 17, 51.
64. Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 15.
65. Töötajate usaldusisiku seadus. RT I 2007, 2, 6; RT I 06.07.2012, 1.
66. Töötuskindlustuse seadus. RT I 2001, 59, 359; RT I, 25.05.2012, 24.
67. Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 6.
68. Võrdse kohtlemise seadus. RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 1.

Kasutatud kohtupraktika

69. RKTko nr 3-2-1-86-96 (A. Aberuti hagi RAS-i Termak vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamise ja hüvitise nõudes). – RT III, 22, 297.
70. RKTko nr 3-2-1-103-06 (S. K hagi Eesti Vabariigi vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest keskmise palga saamiseks). RT III 2006, 41, 349.
71. RKTko nr 3-2-1-7-11 (M. Veide hagi Kuressaare linna vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja tööle ennistamiseks).
72. RKTko nr 2-1-117-11 (K. Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, tööleping lõppenuks lugemise, saamata jäänud töötasu ning kasutamata puhkuse hüvitise, töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja ja töölepingu kohtus lõpetamise eest hüvitise nõudes).
73. RKTko nr 3-2-1-135-11 (P. H hagi OLYMPIC CASINO EESTI AS-i vastu varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes).

74. RKTko nr 3-2-1-152-11 (L. Teerni hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks).
75. Tln RnKo otsus nr 2-10-17728 (S. Trizno hagi AS Muuga CT vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
76. Tln RnKo otsus nr 2-10-48119 (T. Perlei hagi Loksa linna vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
77. Tln RnKo nr 2-10-48154 (T. Partsi hagi Diapol Granite OÜ vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks, hüvitise ja ületunnitöö eest lisatasu saamiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
78. Tartu RnKo nr 2-09-57833 (J. Kukava hagi SA Ida-Viru Keskhaigla vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõudes ja saamata jäänud töötasu nõudes). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
79. Tartu RnKo nr 2-10-7714 (K. Kaljuste hagi TJ Ehitus OÜ vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõppenuks lugemiseks, saamata jäänud töötasu ja hüvitiste saamiseks ning kahju hüvitamiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
80. Tartu RnKo nr 2-10-13693 (A. Kisseljovi hagi OÜ Omri Metall vastu töölepingu ülesütleamise tühiseks tunnistamiseks ja hüvitise nõudes). Kättesaadav arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
81. Tartu RnKo nr 2-10-15098 (E. Laane hagi OÜ Hendrikson ja Co vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tunnustamiseks ja hüvitise nõudes). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
82. Tartu RnKo nr 2-10-22278 (M. Piiri hagi OÜ Euroakadeemia Nord vastu töölepingu ülesütleamise tühiseks tunnistamiseks ja hüvitise väljamõistmiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
83. Harju MK 16.06.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-6481. Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
84. Harju MK 04.01.2012. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-29884 (M. Purini hagi AS-i Favor vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks ja töölepingu lõpetamiseks ning hüvitiste väljamõistmiseks). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
85. Tartu MK 13.09.2010. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-7714. Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
86. Tartu MK 25.01.2011. a otsus tsiviilasjas nr 2-10-14477 (Ü. Kiilu hagi MTÜ Paju Pansionaadid vastu töövaidluses). Arvutivõrgus: Kohtute infosüsteem (KIS).
87. Läti Ülemkohtu Senati otsus kohtuasjas SKC – 288/2011.
88. Läti Ülemkohtu Senati otsus kohtuasjas SKC – 372/2008.

89. Lāti Ülemkohtu Senati otsus kohtuasjas SKC – 899/2009.

90. Lāti Ülemkohtu Senati otsus kohtuasjas SKC – 849/2011.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristiina Kask, sündinud 19.01.1973. a,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tööandja algatusel töölepingu ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel: ülesütlemise alused ja piirangud,

mille juhendaja on *dr iur* Gaabriel Tavits,

- 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 06.05.2013. a